

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Lahirnya Undang-Undang No.39 tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.

Kehadiran sebuah undang-undang dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri sudah lama dinantikan karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut dilakukan berdasarkan Ordonasi tentang pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar negeri (*Staatsblad* Tahun 1887 No.8) dan peraturan menteri serta peraturan pelaksanaannya yang sudah tentu kurang memiliki kekuatan hukum jika dibandingkan dengan undang-undang. Sejalan dengan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan melalui Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonasi tentang pengerahan orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dengan undang-undang tersendiri. Pengaturan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri sudah seharusnya diatur dengan undang-undang karena¹:

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

¹Lalu Husni, *Op. Cit* h.87

2. Hak setiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan , bakat, minat dan kemauan.
3. Dalam kenyataan selama ini tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia.
4. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan social, kesetaraan gender dan anti diskriminasi
5. Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal.

B. Pengaturan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004

Pada awalnya, masalah ketenagakerjaan merupakan bidang yang berada dalam ruang lingkup hukum privat. Namun dalam perkembangannya, Negara perlu melakukan intervensi afirmatif dalam hubungan industrial dimana pihaknya adalah

pengusaha dan pekerja/buruh. Bentuk intervensi affirmative tersebut adalah dalam fungsi regulasi dan dalam fungsi supervisi.²

Dalam fungsi regulasi, maka negara turun tangan langsung dengan membuat regulasi yang mengatur mengenai ketenagakerjaan, sehingga, ketenagakerjaan tidak lagi bagian dari hukum privat tetapi menjadi bagian dari hukum publik. Dalam konteks penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, alasan inilah yang mewajibkan negara membuat instrumen legal dalam perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri, baik dalam penyusunan UU ataupun meratifikasi Konvensi yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja migrant. Langkah-langkah yang telah dilakukan antara lain pembuatan regulasi yang mengatur secara khusus ketenagakerjaan dituangkan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, regulasi tentang tenaga kerja Indonesia ke Luar negeri melalui UU No. 39/2004.

Dalam fungsi supervisi, negara wajib melakukan pengawasan di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah pengawasan dalam Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan. Fungsi pengawasan ini secara teknis, pemerintah membentuk pengawas ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan berasal dari kata tenaga kerja, yang dalam Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.” Sedangkan

²HadiSubhan: *Perlindungan TKI pada masa pra penempatan, selama penempatan, purna penempatan, 2012*

pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.” Dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa “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.” Kemudian dalam pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.”

Pasal 33 UU No.13 Tahun 2003 menentukan penempatan tenaga kerja yang terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Berkenaan dengan penempatan tenaga kerja di luar negeri, secara terperinci lebih lanjut diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dengan disahkannya Undang-undang tersebut, seharusnya semakin jelas dan nyata kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan TKI.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 memberikan definisi yuridis “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar

negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.”

Sedangkan dalam pasal 1 angka 3 dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 bahwa yang dimaksud dengan “Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.”

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang diberikan pemerintah dalam rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri (TKNL) dimulai sejak pra penempatan, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 7 ayat (1), disebutkan bahwa setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-perundangan, demikian pula pada ayat (2) disebutkan bahwa perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan.

C. Hak dan Kewajiban Calon TKI/TKI

Hak calon TKI:³

Setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

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

Adapun Kewajiban TKI menurut Zaeni Asyhadie adalah sebagai berikut.⁴

³UU No. 39 Tahun 2009 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI, Pasal 8

Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

- a. Melaksanakan tugas/pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
- b. Mentaati segala ketentuan dan adat istiadat di tempatnya bekerja.;
- c. Selama dalam rangka hubungan kerja, TKI tidak boleh bekerja di tempat lain sebagai pekerjaan sampingan
- d. Bagi TKI yang bekerja di perusahaan, selama hubungan kerja TKI tidak boleh membocorkan rahasia perusahaan tempatnya bekerja, kecuali apabila diminta oleh pengadilan.

D. Mekanisme Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Mekanisme penempatan dan perlindungan dilakukan bagi TKI adalah suatu hal yang sangat penting, karena pada aturan mekanisme inilah nantinya dapat diuji apakah penempatan dan perlindungan TKI telah dilaksanakan dengan benar.

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, berikut ini akan dijelaskan mekanisme penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dapat dilihat dalam UU No, 39 Tahun 2004, yang selanjutnya diatur lebih teknis dalam Permenakertrans No. 14 Tahun 2010:

1. Penempatan

Kebijaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri menjadi salah satu usaha nasional strategis untuk mengatasi kelangkaan kesempatan kerja dan pengangguran di dalam negeri. Kebijakan ini didasarkan pada prospek

⁴Zaeni Asyhadie, 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. h.279

peluang kerja ke luar negeri yang terbuka luas di beberapa negara pada beberapa sektor diantaranya perkebunan, industri, kelautan, transportasi, perhotelan, konstruksi, pertambangan, migas dan kesehatan.

Penempatan tenaga kerja Indonesia dengan memperhatikan perlindungan dan pembelaan untuk mencegah timbulnya eksploitasi tenaga kerja. Yudo Swasono; mengemukakan; bahwa dalam kerangka pembangunan, penempatan tenaga kerja Indonesia diselenggarakan secara tertib dan efisien untuk:⁵

- a. Meningkatkan perlindungan.
- b. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- c. Perluasan lapangan kerja.
- d. Meningkatkan kualitas tenaga kerja.
- e. Peningkatan devisa Negara dengan memperhatikan harkat dan martabat manusia, bangsa dan Negara.
- f. Meningkatkan upah dan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja.
- g. Mengurangi biaya pengiriman.
- h. Menyediakan jaring pengaman bagi pekerja dan keluarganya.
- i. Mengurangi tenaga kerja Indonesia ilegal atau tenaga kerja Indonesia biaya dokumen yang syah.
- j. Meningkatkan jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirim dan meningkatkan devisa negara tujuan penempatan.
- k. Meningkatkan tingkat keterampilan tenaga kerja Indonesia secara gradual.

⁵Yudhosuwasono, 1998, *Metode Perencanaan Kerja Tingkat Nasional, Regional Dan Perusahaan*, Libraries, Yogyakarta. h 71

1. Penempatan TKI sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk penggunaan tenaga kerja di dalam negeri dan masa depan.

Menurut kedua peraturan perundang-undangan tersebut di atas, terdapat setidaknya tiga kelompok besar tahapan yang harus dilaksanakan dalam proses penempatan, yakni: (1) persiapan, (2) perekrutan, dan (3) pemberangkatan

(1) Persiapan

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh PPTKIS sebelum melakukan proses penempatan TKI ke luar negeri adalah memperoleh Surat Ijin Pengerahan (SIP) dari Menakertrans. Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh PPTKIS untuk memperoleh SIP termaksud, yakni:

- (a) Memiliki perjanjian kerjasama penempatan (recruitment agreement) yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan.
- (b) Memiliki surat permintaan tenaga kerja (job order/visa wakalah/demand letter) dari calon pengguna yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan.
- (c) Memiliki Rancangan Perjanjian Penempatan antara calon pengguna atau agency di luar negeri dengan PPTKIS.
- (d) Memiliki Rancangan Perjanjian Kerja antara calon pengguna dan calon TKI (CTKI) yang sudah memperoleh persetujuan dari Perwakilan RI di negara tujuan).

Berdasarkan ketentuan ini, maka PPTKIS tidak diperkenankan melakukan penempatan TKI ke luar negeri tanpa memiliki SIP. PPTKIS yang melanggar ketentuan ini akan mendapat sanksi tegas berupa pencabutan SIPPTKI, yang berarti PPTKIS tersebut tidak boleh beroperasi lagi (lihat Paragraph. V mengenai sanksi).Selanjutnya, sambil menunjukkan SIP yang telah diperoleh, PPTKIS menyampaikan maksudnya untuk merekrut CTKI kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kota dimana PPTKIS akan merekrut CTKI sambil menunjukkan SIP.

(2) Perekrutan

Dengan telah memenuhi persyaratan tersebut di atas, maka PPTKIS sudah memiliki dasar hukum yang kuat untuk melakukan tahap perekrutan CTKI sebagai salah satu bagian dari proses penempatan TKI ke luar negeri. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh PPTKIS dalam tahapan perekrutan ini cukup banyak, dan bersifat sangat ketat karena kualitas TKI yang akan ditempatkan sangat tergantung pada tahapan ini. Demikian ketatnya persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam setiap langkah yang tercakup dalam tahapan ini, sehingga ada beberapa diantaranya yang mengandung sanksi, mulai dari peringatan sampai pencabutan SIPPTKI. Penjelasan mengenai sanksi ini akan diuraikan secara tersendiri pada Paragraph. V.

a) Sosialisasi atau Penyuluhan

Agar kesempatan kerja di luar negeri dapat diketahui oleh masyarakat luas, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota bersama-sama dengan PPTKIS harus melakukan sosialisasi atau penyuluhan. Hal-hal yang perlu disampaikan dalam sosialisasi atau penyuluhan ini adalah: (1) persyaratan dan dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, (2) hak dan kewajiban CTKI/TKI; (3) situasi, kondisi dan risiko di negara tujuan; dan (4) tata cara perlindungan bagi TKI. Sosialisasi atau penyuluhan ini sangat penting karena ia dapat menjadi saringan pertama dalam tahapan perekrutan, dimana masyarakat yang merasa dirinya tidak memenuhi persyaratan tidak akan mendaftarkandirinya ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.

b) *Pendaftaran CTKI yang Berminat*

Masyarakat yang berminat dan merasa dirinya telah memenuhi persyaratan awal untuk bekerja di luar negeri, mendatangi dan mendaftarkan dirinya ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat sebagai pencari kerja dengan prosedur dan persyaratan yang sama dengan pencari kerja biasa, yakni: Umur minimal 18 Tahun, atau 21 Tahun (bagi yang akan bekerja pada perorangan) yang dibuktikan dengan KTP dan Akte kelahiran./Surat Kenal Lahir. Memiliki Surat Keterangan Sehat dan lain-lain

c) *Penyeleksian CTKI*

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan PPTKIS melakukan penyeleksian CTKI dari daftar pencari kerja yang sudah tercatat di kantor

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dasar penyeleksian adalah sebagaimana ditentukan dalam UU No. 39 Tahun 2004, yakni: (1) berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, (2) sehat jasmani dan rohani, (3) berusia sekurang-kurangnya 21 tahun bagi CTKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perorangan, (4) tidak dalam keadaan hamil bagi perempuan, (5) sekurang-kurangnya lulus SLTP atau yang sederajat.

d) *Penandatanganan Perjanjian Penempatan*

CTKI yang sudah memenuhi persyaratan dan menyatakan bersedia untuk ditempatkan di luar negeri menandatangani Perjanjian Penempatan bersama-sama dengan PPTKIS, serta diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat.

e) *Pemberian Rekomendasi Paspor*

Selanjutnya, sebagai bahan pengurusan Paspor bagi CTKI, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota menerbitkan Rekomendasi Paspor.

f) *Pemeriksaan kesehatan dan psikologi CTKI*

Untuk menjamin kesehatan fisik dan psikologi setiap CTKI, maka mereka harus menjalani proses berikutnya yaitu pemeriksaan kesehatan dan psikologi (medical check-up) di lembaga yang ditunjuk pemerintah.

g) *Memasukkan CTKI dalam penampungan/asrama*

Khusus bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna perorangan, setelah lulus pemeriksaan kesehatan dan psikologi wajib masuk penampungan/asrama milik PPTKIS, dimana proses berikutnya akan dilaksanakan. Penjelasan mengenai asrama atau penampungan ini

akandiuraikan lebih lengkap dan jelas pada Paragraph. V. (Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)

h) *Pelatihan*

CTKI yang sudah memenuhi persyaratan sampai dengan langkah tersebut di atas dan akan ditempatkan pada pengguna perorangan, wajib mengikuti langkah berikutnya yaitu pelatihan keterampilan apabila belum memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya. Pelatihan ini dilakukan oleh PPTKIS sendiri atau oleh lembaga pelatihan yang telah memenuhi persyaratan. (Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya dengan menunjukkan sertifikat kompetensi, dan bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)

i) *Ujikompetensi*

Selanjutnya, setiap CTKI yang menjalani pelatihan wajib menjalani proses berikutnya yaitu uji kompetensi. Langkah ini dilakukan untuk memastikan apakah CTKI sudah dapat dianggap memenuhi kualifikasi keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan yang akandipegangnya di luar negeri. Oleh karena itu, UU No. 39 Tahun 2004 menentukan bahwa uji kompetensi hanya dapat dilakukan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah. Apabila dalam pengujian tersebut CTKI dinyatakan sudah memenuhi kompetensi untuk jenis pekerjaan yang akan

dijalankannya, maka ia akan memperoleh sertifikat kompetensi. (Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akandijalankannya dengan menunjukkan sertifikat kompetensi, dan bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)

j) Mengikutsertakan CTKI dalam Asuransi CTKI

Langkah berikutnya dalam tahap perekrutan ini adalah pengikutsertaan CTKI dalam program Asuransi TKI pada Maskapai Asuransi yang sudah ditunjuk oleh pemerintah.

k) Pengurusan Paspor CTKI

Berdasarkan Rekomendasi Paspor yang diberikan oleh Dinas Ketenagakerjaan, CTKI atau PPTKIS mengurus penerbitan Paspor CTKI ke Kantor Imigrasi.

l) Pengurusan Visa Kerja CTKI

Setelah memperoleh Paspor, CTKI atau PPTKIS mengurus Visa Kerja CTKI ke Kantor Kedutaan atau Perwakilan Negara Tujuan, dengan membawa persyaratan untuk itu, termasuk Curriculum Vitae (CV) / Riwayat hidup CTKI.

m) Pembayaran DP3TKI dan Asuransi TKI

Dengan diperolehnya Paspor dan Visa Kerja, kemungkinan bagi CTKI untuk bekerja di luar negeri sudah semakin terbuka. Untuk itu, CTKI

diminta untuk memenuhi persyaratan berikutnya, yaitu membayar Dana Pembinaan, Penempatan, dan Perlindungan TKI (DP3TKI) sebagai Pendapatan Negara Bukan Pajak (akan tetapi, kewajiban ini sedang dalam pembahasan, dan kemungkinan akan ditiadakan pada tahun mendatang). Bersamaan dengan itu pula CTKI membayarkan premi Asuransi TKI pada Maskapai Asuransi yang ditunjuk oleh pemerintah.

n) *Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)*

Dengan selesainya langkah-langkah tersebut di atas, kini pemberangkatan TKI ke luar negeri tinggal menunggu saatnya. Namun masih ada satu langkah penting yang harus dilakukan untuk meyakinkan kesiapan CTKI melakukan pekerjaannya di luar negeri, yaitu Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

Sebagaimana dinyatakan Pasal 69 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004, PPTKIS wajib mengikut sertakan tenaga kerja Indonesia yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam PAP. Dan Pasal 69 ayat (2) dinyatakan pula, bahwa untuk memberi pemahaman dan pendalaman terhadap: (1) Peraturan perundang-undangan di Negara tujuan dan (2) Materi/isi perjanjian kerja.

o) *Penandatanganan Perjanjian Kerja*

Apabila tidak ada lagi masalah sampai dengan langkah tersebut di atas, CTKI dan PPTKIS menandatangani Perjanjian Kerja, dengan diketahui oleh aparat yang berwenang pada Dinas Ketenagakerjaan setempat.

p) *Pengurusan rekomendasi BFLN/KTKLN*

Sebagai langkah terakhir dalam tahapan perekrutan ini adalah pengurusan Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN) ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Berdasarkan BFLN inilah nantinya CTKI bebas dari kewajiban untuk membayar Fiskal di Bandara.

(3) Pemberangkatan TKI

Setelah segala sesuatu hal yang berkenaan dengan persyaratan dan kesiapan pengguna sudah terpenuhi, adalah pemberangkatan. Apabila CTKI belum bisa diberangkatkan karena sesuatu hal, maka CTKI dapat ditampung di dalam asrama milik PPTKIS. Setelah CTKI dianggap dapat diberangkatkan, maka PPTKIS harus melaporkan keberangkatan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Kemudian, setelah TKI tiba di negara tujuan, PPTKIS wajib melaporkan kedatangan TKI tersebut kepada perwakilan RI.

Sehingga hal itu akan memudahkan pemerintah melalui Instansi yang terkait dalam hal ini Dinsosnakertrans maupun masyarakat dalam mengambil suatu kebijaksanaan guna mengatasi masalah ketenagakerjaan tersebut sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai termasuk perlindungan calon TKI yang bekerja di luar negeri.

E. Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep./92/MEN/1998 perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui asuransi

di mana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa tenaga kerja Indonesia, peserta program ini berstatus sebagai tertanggung dan berhak mendapatkan kartu tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi.⁶

Berdasarkan UU No.39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, perlindungan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri meliputi⁷:

1. Perlindungan TKI pra penempatan

Perlindungan TKI pra penempatan meliputi:

- a. Pemberian informasi kepada calon TKI dilakukan oleh PPTKIS dan sebelumnya wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidangketenagakerjaan.
- b. Calon TKI yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, PPTKIS wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani sebelum TKI diberangkatkan.

⁶*Op.cit*,laluhusni,h. 99

⁷*Op.cit*,laluhusni,h. 99

- d. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) wajib mengikut sertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi
 - e. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) wajib mengikut sertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan
 - f. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) menampung calon TKI sebelum pemberangkatan
2. Perlindungan TKI selama penempatan

Selama TKI bekerja di luar negeri tetap mendapat perlindungan khususnya dari Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta(PPTKIS) maupun pemerintah. Perlindungan TKI selama penempatan meliputi:

- a. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.
- b. Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan TKI di luar negeri dengan menetapkan jabatan atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.
- c. Dalam memberikan perlindungan selama penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan

terhadap perwakilan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.

- d. Memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional
- e. Pembelaan atas pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

3. Perlindungan TKI purna penempatan

Perlindungan TKI purna penempatan meliputi:

- a. Kepulangan TKI karena berakhirnya masa perjanjian kerja, PHK sebelum masa perjanjian kerja berakhir, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, meninggal, cuti, dideportasi oleh pemerintah.
- b. Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, sebagaimana dimaksud di atas pelaksana penempatan TKI wajib menanggung semua biaya diperlukan, termasuk biaya pemakaman.
- c. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi, perwakilan RI, BNP2TKI, Pemerintah dan Pemerintah Daerah bekerja sama mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asal TKI.
- d. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
- e. Pengurusan kepulangan TKI sebagaimana tersebut di atas meliputi pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI.

F. Institusi yang Berwenang terhadap Perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans)

Sesuai ketentuan Pasal 10 dan Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari Pemerintah, Pelaksana Penempatan TKI swasta dan Perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri. Pelaksanaan penempatan TKI dari pemerintah dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans).

a. Kedudukan

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

b. Tugas

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

c. Fungsi

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi ;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi ;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi ;
- 4) Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas ; dan
- 5) pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya

2. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Menurut Pasal 1 bagian (5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memiliki izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) menurut buku pedoman pengawasan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang memiliki Surat Ijin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri. Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri. Untuk dapat memperoleh SIPPTKI Pelaksana

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) harus memenuhi persyaratan⁸:

- a. Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundangan-undangan;
- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,00 (tigamilyar rupiah);
- c. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp.15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) pada bank pemerintah;
- d. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
- e. Memiliki unit pelatihan kerja; dan
- f. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Izin untuk melaksanakan penempatan TKI di luar negeri diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali. Perpanjangan izin dapat diberikan kepada pelaksana penempatan TKI swasta selain harus memenuhi syarat juga harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;
- b. Telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktumemperoleh Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI);

⁸*Ibid*, h. 93

- c. Masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standaryang ditetapkan;
- d. Memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntansi publik; dan tidak dalam kondisi diskors.

Hak dan kewajiban Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) menurut buku pedoman pengawasan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia meliputi:

Hak PPTKIS antara lain:

- a. Menempatkan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri.
- b. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa baik di dalam maupun di luar negeri.
- c. Memperoleh informasi pasar kerja dari daerah dan luar negeri.
- d. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Depnaker.
- e. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun di luar negeri.
- f. Mendapat biaya jasa penempatan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan yang telah mendapat pengesahan dari Kanwil Depnaker setempat.
- g. Mengelola Bank data tenaga kerja terampil atau berpengalaman.

Adapun Kewajiban Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) antara lain:

- a. Melaksanakan penempatan TKI.
- b. Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan.

- c. Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Depnaker.
- d. Menyiapkan TKI yang berkualitas dari segi mental, fisik ketrampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi.
- e. Melaksanakan promosi dan pemasaran jasa TKI
- f. Menyelenggarakan management information system.
- g. Melaporkan setiap penempatan pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Depnaker secara berkala dan insidental untuk hal yang khusus.
- h. Memberikan perlindungan kepada TKI mulai dari pra sampai dengan purna penempatan, termasuk pengamanan pelaksanaan Perjanjian Kerja (PK) yang mengikat pengguna jasa TKI.
- i. Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semester dan laporan tahunan dengan ketentuan laporan tahunan harus diaudit oleh akuntan publik.

3. Hubungan kerjasama Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) dalam kedudukannya sebagai pelaksana penempatan TKI di luar melakukan hubungan kerjasama dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, PJTKI sebagai pelaksana penempatan TKI swasta memiliki tugas diantaranya sebagai pengawas, pembina, pelindung dan bertanggungjawab atas masa pra penempatan,

penempatan dan purna penempatan. Terkait hal tersebut Dinsosnakertrans bertugas sebagai pengawas dalam pelaksanaan penempatan TKI yang dilakukan oleh PPTKIS. Adanya PPTKIS memudahkan Dinsosnakertrans dalam mengawasi calon TKI yang akan diberangkatkan baik pada masa pra penempatan, penempatan dan purna penempatan.