

**ASPEK HUKUM PERJANJIAN DALAM PENETAPAN TKI KE LUAR
NEGERI**

JURNAL

**Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sumatera
Utara**

Oleh :

SITI SAHARA

150200547

DEPARTEMEN HUKUM EKONOMI



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SUMATERA UTARA**

MEDAN

2019

CURRICULUM VITAE

A. Data Pribadi

Nama Lengkap	Siti Sahara	
Jenis Kelamin	Perempuan	
Tempat, Tanggal Lahir	Kampung Pajak, 09 September 1996	
Kewarganegaraan	Indonesia	
Status	Belum Menikah	
Identitas	NIK KTP. 1223064509960002	
Agama	Islam	
Alamat Domisili	Jl. Karya Wisata Perm Villa Prima Indah No 5	
Alamat Asal	Jl. Protokol Dusun 1c Kampung Pajak	
No. Telp	0822-7678-7001	
Email	psbsarah@yahoo.com	

B. Pendidikan Formal

Tahun	Instusi Pendidikan	Jurusan	IPK
2002 – 2008	SD Negeri 112321	-	-
2008 – 2011	Mts N 1 Rantau Prapat	-	-
2011 – 2014	SMA Swasta Al-Azhar Medan	IPA	-
2015 – 2019	Universitas Sumatera Utara	Ilmu Hukum	3,38

C. Data Orang Tua

Nama Ayah/ Ibu : Bani Paribu / Nurhinayah Aritonang

Pekerjaan : Wiraswasta

Alamat : Jl. Protokol Dusun 1c Kampung Pajak LABURA

ABSTRAK

Siti Sahara¹
Bismar Nasution^{}**
Mahmul Siregar^{2*}**

Untuk dapat mengusahakan agar setiap Tenaga Kerja Indonesia dapat memperoleh kesejahteraan dan keamanan di tempat di mana mereka bekerja, maka perlu adanya perjanjian kerja secara tertulis untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan TKI dapat bekerja dengan baik, dan sebaliknya mendapatkan hak-haknya sebagaimana telah diperjanjikan. Namun kenyataannya, perjanjian kerja belum benar-benar mampu memberikan perlindungan kepada TKI. Berdasarkan pengaduan dari keluarga TKI atau masyarakat kepada BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan Perlindungan TKI) sebagaimana telah dipaparkan, nampak ada pengaduan gaji yang dibayarkan kepada TKI tidak sesuai standar bahkan ada TKI yang tidak menerima gaji. Adapun permasalahan yang akan dibahas dalam jurnal ini adalah bagaimana pengaturan hukum tentang ketenagakerjaan di Indonesia, bagaimana sistem dan bentuk perjanjian pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri dan bagaimana bentuk perlindungan hukum dan penyelesaian sengketa dalam perjanjian pengiriman TKI ke luar negeri

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah metode yuridis normatif. Metode yuridis normatif yaitu dalam menjawab permasalahan digunakan sudut pandang hukum berdasarkan peraturan hukum yang berlaku. Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder. Teknik pengumpulan dan pengambilan data yang digunakan penulis dalam penulisan karya ilmiah ini adalah studi kepustakaan (library research). Analisis data yang dilakukan penulis dalam penulisan jurnal ini dengan cara kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jenis perjanjian dalam pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Luar negeri adalah jenis perjanjian internasional dan perjanjian bilateral yang bersifat hukum perdata Internasional. Perlindungan TKI menurut UU No. 39 Tahun 2004 adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Kewajiban bagi perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, baik perwakilan konsuler maupun perwakilan diplomatik untuk melindungi warga negara Indonesia karena Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) maupun Konsulat Jendral Republik Indonesia (KONJEN-RI). Perlindungan represif yang dilakukan oleh Perwakilan RI adalah tindakan yang dilakukan setelah adanya tindakan aparat. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dibagi atas upaya perlindungan preventif dan represif. Perlindungan preventif tidak saja dimaksudkan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.

Kata kunci : Hukum Perjanjian, Tenaga Kerja Indonesia

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

^{**} Dosen Pembimbing I Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.

^{***} Dosen Pembimbing II Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara

ABSTRACT

**Siti Sahara
Bismar Nasution
Mahmul Siregar**

To be able to make every Indonesian Worker able to obtain welfare and security in the place where they work, it is necessary to have a written work agreement to provide protection to the workers. With the existence of an employment agreement it is expected that TKI can work well, and vice versa get the right his rights as promised. But in reality, the work agreement has not really been able to provide protection to migrant workers. Based on complaints from migrant workers 'families or the community to BNP2TKI (National Agency for the Placement of Migrant Workers' Protection) as described, it appears that there are complaints of salaries paid to migrant workers that are not up to standard and there are even migrants who do not receive salaries. The issues to be discussed in this journal are how the legal arrangements regarding labor in Indonesia, how the system and form of agreements for sending Indonesian Workers (TKI) Abroad and how the form of legal protection and dispute resolution in the agreement to send migrant workers abroad

The research method used in the preparation of this skripsi is the normative juridical method. The normative juridical method that is in answering problems is used a legal perspective based on applicable legal regulations. The data used in this paper are secondary data. Data collection and retrieval techniques used by the author in writing this scientific work are library research (library research). Data analysis was carried out by the author in writing this journal in a qualitative way.

The results of this study indicate that the type of agreement in sending Indonesian workers abroad is the type of international agreements and bilateral agreements that are international civil law. Protection of TKI according to Law No. 39 of 2004 is all efforts to protect the interests of prospective migrant workers in realizing guaranteed fulfillment of their rights in accordance with statutory regulations, both before, during, and after work. Obligations for representatives of the Republic of Indonesia abroad, both consular and diplomatic representatives to protect citizens the country of Indonesia because of the Indonesian Embassy (KBRI) and the Consulate General of the Republic of Indonesia (KONJEN-RI). Repressive protection carried out by the RI Representative is an action taken after the actions of the authorities. Legal protection for Indonesian workers is divided into preventive and repressive protection measures. Preventive protection is not only intended to prevent the occurrence of things that are not desirable.

Keywords: Agreement Law, Indonesian Workers

I.PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional yang dilaksanakan selama ini pada hakekatnya adalah suatu usaha untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia. Selain itu, pembangunan nasional juga merupakan rangkaian upaya pembangunan yang bersinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

Mengingat pentingnya tenaga kerja bagi banyak pihak, maka dapat dipahami apabila pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.³

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintasi batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.⁴

Alternatif untuk mengatasi pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja adalah dengan menempatkan tenaga kerja ke luar negeri. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur melalui Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.⁵

Oleh karena itu 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. Dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap

³Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, (Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 2006), hal. 24

⁴Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta : PT RajaGrafindo Persada, 2005), hal. 26

⁵ *Ibid.* 27

memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.⁶

Penempatan jasa tenaga kerja ke luar negeri juga diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-19/MEN/V/2006 tentang Pelaksanaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dianggap sebagai salah satu upaya efektif untuk mengatasi masalah tersebut.

UU dan Permen ini diharapkan dapat melindungi TKI mulai dari pra pemberangkatan, pada saat bekerja, maupun pasca TKI bekerja dari luar negeri. Salah satu ketentuan dalam UU No. 39 Tahun 2004 yang diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada TKI khususnya pada saat bekerja di luar negeri adalah ketentuan mengenai perjanjian kerja yang harus dibuat antara TKI dan pengguna jasa TKI sebelum TKI bekerja di luar negeri.⁷

Sejalan dengan besarnya jumlah tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang sekarang ini bekerja di luar negeri, besar pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Kasus yang berkaitan dengan nasib Tenaga Kerja Indonesia semakin beragam dan bahkan semakin berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.⁸

Salah satu cara untuk mengurangi tindak kejahatan bagi Tenaga Kerja Indonesia ialah dengan mewajibkan adanya perjanjian kerja kepada para penyalur Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yakni BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan Perlindungan TKI). Terkait dengan hak dan kewajiban, perjanjian kerja merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh BNP2TKI. Tanpa perjanjian kerja, Tenaga Kerja Indonesia akan memperoleh perlakuan cara kerja yang tidak manusiawi.⁹

Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan TKI dapat bekerja dengan baik, dan sebaliknya mendapatkan hak-haknya sebagaimana telah diperjanjikan. Namun kenyataannya, perjanjian kerja belum benar-benar mampu memberikan perlindungan kepada TKI. Berdasarkan pengaduan dari keluarga TKI atau masyarakat kepada BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan Perlindungan TKI) sebagaimana telah dipaparkan, nampak ada pengaduan gaji yang dibayarkan kepada TKI tidak sesuai standar bahkan ada TKI yang tidak menerima gaji.¹⁰

Meskipun perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang konsensual (artinya sudah sah dan mengikat setelah terjadinya kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja mengenai pekerjaan dan upah atau gaji), namun banyak ketentuan yang memerintahkan dibuatnya perjanjian secara tertulis demi untuk melindungi pihak pekerja.¹¹

⁶Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta, Pustaka Yustisia, 2008, hal.5

⁷R. Joni Bambang S, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bandung : Pustaka Setia, 2018), hal 28.

⁸ *Ibid.* 29

⁹<http://www.dpd.go.id/artikel-bnp2tki-apresiasi-ruu-perlindungan-pekerja-indonesia> yang diakses pada tanggal 24 Februari 2019

¹⁰ *Ibid*

¹¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 1995), hal. 33

Untuk dapat mengusahakan agar setiap Tenaga Kerja Indonesia dapat memperoleh kesejahteraan dan keamanan di tempat di mana mereka bekerja, maka perlu adanya perjanjian kerja secara tertulis untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Tetapi dalam kenyataannya, tidak semua pemberi kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis, misalnya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) illegal terkadang menggunakan perjanjian kerja secara lisan. Kalaupun perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, lembar perjanjian tersebut dibawa oleh pihak Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia saja, sedangkan para Tenaga Kerja Indonesia sebagai pihak pekerja tidak mempunyai dokumen-dokumen surat perjanjian tersebut. Jadi, jika terjadi pelanggaran-pelanggaran terhadap hak dan kewajiban para Tenaga Kerja Indonesia, maka penuntutan-penuntutan atas hak dan kewajiban tersebut akan sulit. Dengan demikian perlindungan terhadap hak-hak Tenaga Kerja Indonesia sebagai pekerja akan mudah untuk diingkari dan perlindungan tersebut akan semakin sulit diperoleh.¹²

Sehubungan dengan permasalahan tentang perjanjian kerja TKI ke Luar negeri maka penulis tertarik untuk membuat jurnal dengan judul "ASPEK HUKUM PERJANJIAN DALAM PENETAPAN TKI KE LUAR NEGERI"

B. Rumusan Masalah

Dengan adanya rumusan masalah maka akan dapat ditelaah secara maksimal ruang lingkup penelitian sehingga tidak mengarah pada hal-hal di luar permasalahan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan hukum tentang ketenagakerjaan di Indonesia ?
2. Bagaimana sistem dan bentuk perjanjian pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri ?
3. Bagaimana bentuk perlindungan hukum dan penyelesaian sengketa dalam perjanjian pengiriman TKI ke luar negeri ?

C. Metode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif yaitu dengan meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder yang meliputi buku-buku serta norma-norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan, asas-asas hukum, kaedah hukum, dan sistematika hukum serta mengkaji ketentuan perundang-undangan, putusan pengadilan dan bahan hukum lainnya.¹³

Adapun sifat penelitian yang digunakan dalam penulisan jurnal ini adalah penelitian hukum yang bersifat deskriptif yakni penelitian yang bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (dejournal) lengkap

¹²Hak dan Kewajinam Tenaga kerja Indonesia, <http://www.daftarpustaka.web.id/2015/04/pengertian-tki-hak-kewajiban-tki.html> yang diakses pada tanggal 24 Februari 2019

¹³ Jhonny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta : Bayu Media Publishing, 2010), hal.36

tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹⁴

2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*). Penelitian tidak saja berusaha mempelajari pasal-pasal, perundang-undangan, pandangan, pendapat para ahli dan menguraikannya dalam karya penelitian ilmiah, tetapi juga menggunakan bahan-bahan yang sifatnya normatif itu dalam rangka mengulas dan menganalisis data.

Penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang terdiri dari penelitian yang berupa usaha inventarisasi hukum positif, usaha penemuan asas-asas dan dasar falsafah (*dogma* atau *doktrin*) hukum positif dan usaha penemuan hukum *in concreto* yang layak diterapkan untuk menyelesaikan suatu perkara hukum tertentu.

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penulisan ini adalah data sekunder, yang meliputi tiga bahan hukum, yaitu :¹⁵

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat kepada masyarakat, seperti Undang-Undang Dasar, Peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penulisan ini seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri.
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan hukum yang menjelaskan mengenai bahan hukum primer. Yang digunakan dalam hal ini berupa buku-buku, artikel internet, jurnal, dan hasil-hasil penelitian dan hasil karya kalangan hukum yang berkaitan dengan penulisan ini.
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan berupa kamus, baik kamus bahasa Indonesia, kamus bahasa Inggris maupun kamus hukum.

4. Prosedur Pengumpulan dan Pengambilan Data

Prosedur pengumpulan dan pengambilan data yang digunakan penulis dalam penulisan karya ilmiah ini adalah studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai literatur yang relevan dengan permasalahan jurnal ini seperti buku-buku, makalah, artikel dan berita yang diperoleh penulis dari internet yang bertujuan untuk mencari atau

¹⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet.1, (Bandung : PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004), hal. 50

¹⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* Ed.1, cet.7, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 13-14

memperoleh teori-teori atau bahan-bahan yang berkaitan dengan judul tulisan yaitu Aspek Hukum perjanjian tentang penetapan TKI ke luar negeri.

5. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan penulis dalam penulisan jurnal ini dengan cara kualitatif, yaitu menganalisis melalui data lalu diolah dalam pendapat atau tanggapan dan data-data sekunder yang diperoleh dari pustaka kemudian dianalisis sehingga diperoleh data yang dapat menjawab permasalahan dalam jurnal ini.

Data yang dianalisis secara kualitatif dikemukakan dalam bentuk uraian yang sistematis dengan menjelaskan hubungan antara berbagai jenis data, selanjutnya semua data diseleksi dan diolah kemudian dianalisis secara deskriptif sehingga selain menggambarkan dan mengungkapkan diharapkan memberikan solusi atas permasalahan dalam penelitian jurnal ini. Uraian hasil analisis ini didejurnalkan dalam verbalisasi kualitatif, diikuti dengan interpretasi dan logika hukum sesuai dengan kebutuhan dalam memecahkan masalah penelitian. Hasil dari analisis ini diharapkan dapat memberikan solusi hukum yang tepat sehingga dapat menjawab permasalahan.

II. PEMBAHASAN

A. Instansi yang Berwenang terhadap Perlindungan 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) Kabupaten/Kota. 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.

Adapun 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. Dalam menjalankan tugasnya, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai 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.

Upaya Perlindungan Hukum yang di lakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Trasmigrasi sebagai Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di Bidang ketenaga kerjaan dalam melindungi hak-hak TKI ke Luar Negeri adalah melakukan upaya perlindungan terhadap TKI ke Luar negeri dengan berpedoman dengan isi ketentuan undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia di luar negeri yang bertujuan untuk memberdayakan dan memdaya gunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi menjamin dan melindungi calon TKI ke Luar Negeri mulai dari penyuluhan, pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan.

- a. Perlindungan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkoordinasi dengan PPTKIS yang telah memiliki ijin Rekrutmen pada tahap utama adalah melakukan Penyuluhan dan

Rekrutmen mengenai prosedur tata cara pendaftaran sebagai TKI yang Legal kepada lingkup masyarakat di Kabupaten/Kota.

- b. Melakukan Wawancara minat, bakat dan ketrampilan calon TKI
- c. Seleksi Administrasi Calon TKI yang telah terdaftar, seleksi tersebut berupa pemeriksaan Dokumen jati diri :
- d. Melakukan pengawasan secara langsung dalam proses Penanda Tanganan Perjanjian Penempatan yang di buat oleh PPTKIS dan ditanda tangani oleh TKI tercipta kesepakatan yang seimbang, isi perjanjian tersebut seperti yang di cantumkan dalam Pasal (52) ayat (2) Undang-Undang No 39 Tahun 2004,
- e. Melakukan Monitoring tempat penampungan TKI yang telah di sediakan oleh PPTKIS untuk memeriksa kelayakan fasilitas yang telah disediakan, serta tempat penampungan tersebut harus memiliki fasilitas sesuai standar yang di tentukan sesuai dengan Peraturan Menteri tenaga kerja dan transmigrasi No 7 Tahun 2005
- f. Melakukan Perlindungan Preventif. Perlindungan ini dilakukan dengan cara pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi terlibat secara langsung untuk melakukan pengawasan serta memberikan tambahan pembekalan dan pengetahuan praktek maupun teori di tempat ballai pendidikan dan pelatihan kerja TKI yang di laksanakan oleh PPTKIS serta melakukan uji kemampuan para peserta.
- g. Berpartisipasi dalam pembinaan dan penyuluhan terhadap calon Buruh Migran Perempuan dalam program Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), Sebelum diberangkatkan Calon TKI terlebih dahulu diberikan pembekalan akhir pemberangkatan yang di selenggarakan oleh Lembaga yang bersangkutan dengan melibatkan instansi-instansi yang berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- h. Melakukan pendataan dan cek kelengkapan berkas Dokumen akhir sebelum pemberangkatan. Sebelum pemberangkatan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Trasmigrasi juga melakukan cek ulang pendataan lengkap dan pemberkasan berkaitan dengan data TKI dan data Majikan di Negara tujuan sebelum keberangkatan.

2. Pelaksana Penempatan TKI 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 TKI swasta harus memenuhi persyaratan:¹⁶

- 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 (tiga milyar 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:¹⁷

- 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 waktu memperoleh SIPPTKI;
- c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntansi publik; dan
- e. tidak dalam kondisi diskors.

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

¹⁶ <http://www.bnp2tki.go.id/read/12024/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-.html> yang diakses pada tanggal 1 Juni 2019

¹⁷ <http://www.bnp2tki.go.id/read/12024/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-.html> yang diakses pada tanggal 1 Juni 2019

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.

B. Perlindungan Hukum terhadap Perjanjian Pengiriman TKI Ke Luar Negeri

Perlindungan TKI menurut UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 angka 4 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. Perlindungan TKI di dasarkan kepada UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004, Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Sedangkan Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut :

1. Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.

Menurut Zainal Asikin perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia menjadi tiga macam yaitu : ¹⁸

1. Perlindungan ekonomis
2. Perlindungan sosial
3. Perlindungan teknis

¹⁸ Manulang Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1995), hal. 26

Fungsi perlindungan hukum adalah untuk memenuhi hak asasi pekerja secara adil bagi pemerintah dan pengusaha agar terhindar dari sikap melanggar hukum dan sewenang-wenang. Perlindungan hukum dibagi menjadi dua yaitu:¹⁹

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan preventif tidak saja dimaksudkan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, akan tetapi juga dimaksudkan untuk membekali Tenaga Kerja Indonesia dengan pengetahuan-pengetahuan mengenai peraturan-peraturan di tempat Tenaga Kerja Indonesia bekerja. Sehingga jika terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan, maka Tenaga Kerja Indonesia tersebut dapat mengambil tindakan yang tepat. Tindakan perlindungan preventif dilaksanakan secara terus-menerus tanpa mengenal batas waktu dan tempat.

2. Perlindungan hukum represif

Perlindungan represif yang dilakukan oleh Perwakilan RI adalah tindakan yang dilakukan setelah adanya tindakan aparat setempat misalnya : pengawasan oleh aparat setempat, penangkapan, penahanan, pemanggilan proses hukum, permintaan informasi, interogasi dll. Tindakan Perwakilan selanjutnya adalah memberikan bantuan hukum dan bantuan-bantuan kekonsuleran lainnya agar Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan diperlakukan secara adil sesuai dengan hak-haknya.

Kedua macam perlindungan hukum tersebut pada umumnya dituangkan kedalam perjanjian kerja yang berupa hak dan kewajiban para pihak serta cara penyelesaian jika terjadi perselisihan dikemudian hari diantara para pihak tersebut. Perlindungan hukum yang dimaksud adalah suatu bentuk upaya hukum yang dilakukan oleh pemerintah terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dalam bidang hukum publik dapat berupa perlindungan hukum preventif dalam arti rakyat diberi kesempatan untuk ajukan keberatan, sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya untuk mencegah sengketa. Terdapat juga perlindungan hukum represif di mana ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ini harus memberikan perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan keselamatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tepat mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintah di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga

¹⁹ *Ibid*

hubungan antarnegara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah.

Adapun beberapa permasalahan yang sering dihadapi oleh TKI ketika bekerja di Luar Negeri adalah sebagai berikut :

1. Gaji tidak dibayar
2. Overstay
3. TKI ingin dipulangkan
4. Meninggal dunia di negara tujuan
5. TKI Gagal berangkat
6. Putus Hubungan Komunikasi
7. TKI sakit/rawat inap
8. Tindak kekerasan dari majikan
9. Pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja
10. Tidak dipulangkan meski kontrak kerja selesai

Berdasarkan keterangan pasal di atas disebutkan pasal tentang perlindungan TKI dan hak haknya yang harus di peroleh maka ini merupakan suatu tanggung jawab pemerintah untuk melindungi segenap masyarakatnya termasuk juga para TKI. Karena ini adalah tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada para TKI. Sehingga TKI akan dapat terjamin hak haknya pada masa pra penempatan, saat penempatan maupun purna penempatan. Adanya Undang-Undang ini diharapkan disamping menjadi instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa kerja di luar negeri, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.

Masalah yang sangat penting berkenaan dengan perlindungan TKI setelah sampai di Negara tujuan, adalah bagaimana TKI mendapatkan penempatan kerja yang sesuai dengan bakat dan keinginan mereka. Maka dari itu untuk mendapatkan penempatan kerja tersebut, maka sebelum pemberangkatan, PJTKI wajib memiliki dokumen perjanjian kerja samapenempatan, surat permintaan TKLI (job order/ demand letter) atas nama PJTKI yang bersangkutan, perjanjian kerja, dan perjanjian penempatan TKW, dan persyaratan lain yang disyaratkan oleh Negara tujuan.²⁰

Ada beberapa kewajiban lain yang harus dilakukan oleh PPTKIS berkenaan dengan kelengkapan TKW Indonesia menuju proses pemberangkatan ke luar negeri, yaitu:PPTKIS wajib melegalisir perjanjian kerjasama penempatan pada perwakilan RI di Negara setempat dan didaftarkan pada Direktorat Jenderal. Perjanjian kerjasama penempatan sekurang-kurangnya memuat hak

²⁰ Pasal 29 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 104 A/MEN/2002

dan kewajiban dan tanggungjawab PPTKIS dan pengguna atau mitra usahadalam rangka penempatan serta perlindungan tenaga kerja Indonesia.²¹

Perlindungan hukum yang berhubungan dengan perjanjian kerja di luar negeri, atau hubungan kerja yang diadakan pekerja Indonesia di luar negeri mempunyai aspek Hukum Perdata Internasional (HPI). Sehingga menyimpan permasalahan hukummana yang berkompeten mengadili jika terjadi sengketa. Dalam penentuan hukum yang demikian itu ada asas yang berlaku yaitu asas "*lex loci executionis*" atau "*asas lex loci solutionis*" yaitu bahwa terhadap hukum suatu perjanjian kerja yang berlaku adalah hukum dari negara dimana perjanjian kerja dilaksanakan. Dan dalam perihal TKI di luar negeri asas yang berlaku adalah "*lex loci delicti commisi*". Jadi, hukum perburuhan dan hukum Indonesia tidak dapat memberikan perlindungan bagi TKI sehubungan dengan pelaksanaan perjanjian kerja yang pelaksanaannya di luar negeri. Untuk menutup kelemahan ini, upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia adalah mengadakan perjanjian bilateral dengan negara-negara penerima pekerja migran seperti yang dianjurkan oleh ILO. Adapun negara-negara yang sudah membuat perjanjian dengan Indonesia mengenai pengiriman pekerja migran adalah Malaysia, Arab Saudi, Jepang, Cina dan Korea Selatan.²²

Selama TKI berada di negara dimana mereka ditempatkan, maka PPTKIS wajib atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri, yang dilakukan oleh PPTKIS baik secara sendiri-sendiri maupun bersamasama serta wajib menunjuk atau bekerjasama dengan Lembaga Perlindungan TKI yang terdiri dari konsultan Hukum dan/atau Lembaga Asuransi di negara penempatan TKI sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara yangbersangkutan. Kerjasama tersebut harus tertuang dalam sebuah perjanjian yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai kewajiban Konsultan Hukum dan/atau Lembaga Asuransi untuk menyelesaikan perselisihan antara TKI dengan pengguna atau dengan pihak ketiga, memberikan konsultasi atau bantuan hukum bagi TKI yang bermasalah, mengurus penyelesaian pembayaran atas gaji TKI yang tidak dibayar, mengurus hak TKI apabila terjadi pemutusan hubungan kerja, mengurus penyelesaian jaminan atas resiko kecelakaan kerja dan atau kematian yang dialami oleh TKI dalam kaitan hubungan kerja, dan menyelesaikan permasalahan TKI dalam bentuk kerugian yang bersifat non material.²³

C. Penyelesaian Sengketa Dalam Perjanjian Pengiriman TKI Ke Luar Negeri

Masalah tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan hal penting bagi Pemerintah Republik Indonesia, khususnya Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, karena sejalan dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945

²¹ *Ibid*, Pasal 30 ayat 1 dan 2.

²² Jurnal Arena Hukum, Edisi7, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang, 1999.

²³ Pasal 58 Kepmenakertrans Nomor 104 A/MEN/2002

Alinea IV yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh lumpah darah Indonesia. Selain hal tersebut di atas, berdasarkan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, juga disebutkan bahwa Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban untuk memberikan pengayoman, perlindungan dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraluran perundang-undangan nasional serta hukum kebiasaan internasional dan dalam pasal 21 bahwa dalam hal warga negara Indonesia terancam bahaya nyata, perwakilan Republik Indonesia berkewajiban memberikan perlindungan, membantu dan menghimpun mereka di wilayah yang aman serta mengusahakan untuk memulangkan mereka ke Indonesia atas biaya negara.

Dengan berdasar ketentuan di atas, maka merupakan kewajiban bagi perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, baik perwakilan konsuler maupun perwakilan diplomatik untuk melindungi warga negara Indonesia karena Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) maupun Konsulat Jendral Republik Indonesia (KONJEN-RI) merupakan satu-satunya institusi yang secara realistik dapat diandalkan menjadi tempat berlindung bagi warga negara Indonesia di luar negeri. Disamping memberikan perlindungan yang bersifat teknis, dalam hal ini dapat berupa penyediaan penampungan (*shelter*) dan bantuan pemulangan (*repatriation*) berikut pengurusan dokumen perjalanannya bagi tenaga kerja Indonesia yang bermasalah di luar negeri, Kedutaan Besar Republik Indonesia di luar negeri juga memberikan upaya perlindungan politis yang merupakan suatu instrumen yang tidak kalah penting karena tanpa dasar perjanjian bilateral, ruang gerak perlindungan Perwakilan Republik Indonesia terhadap warga negaranya hanya terbatas pada Konvensi Wina 1963 Tentang Hubungan Konsuler, yakni dibatasi oleh kedaulatan dan otoritas negara penerima.²⁴

Sejak dahulu tugas seorang duta besar atau para pejabat diplomatik adalah mewakili negara di negara akreditasi dan sebagai penghubung antara pemerintah kedua negara. Di negara akreditasi, mereka mengikuti berbagai perkembangan yang terjadi serta melaporkannya kepada negara pengirim. Mereka juga melindungi warga negara dan berbagai kepentingan negaranya di negara akreditasi. Dalam menjalankan tugas dan fungsi proteksi, yang berarti seorang duta melindungi pribadi, harta benda, kepentingan-kepentingan warga negaranya yang berada di luar negeri. Perlindungan ini merupakan wewenang yang diberikan oleh Hukum Internasional kepada negara-negara pengirim, artinya negara pengirim boleh melakukan perlindungan terhadap warga negaranya yang berada di negara tersebut. Disamping itu kewajiban seorang duta sebagaimana tersebut di atas, masih terdapat satu tugas lagi yaitu tugas

²⁴ Boer Malma, Hukum Internasional Pengertian, Peranan dan Fungsi Dalam Era Dinamis

serba aneka atau miscellaneous function, misalnya sebagai catatan sipil, pemberian paspor dan sebagainya.²⁵

Berdasarkan fungsi perwakilan diplomatik sebagaimana telah disebutkan di atas, terdapat beberapa pendapat mengenai batasan dari tugas dan fungsi dari perwakilan diplomatik.

a. Representasi

Batasan representative tersebut adalah sebagai berikut :²⁶

Fungsi yang utama dari seorang wakil diplomatik dalam mewakili negara pengirim di negarapenerima dan bertindak sebagai saluran penghubung resmi antar pemerintah kedua negara. Bertujuan untuk memelihara hubungan diplomatik antar negara yang menyangkut fasilitas perhubungan kedua negara. Pejabat diplomatik sering kali melaksanakan fungsi mengadakan perundingan dan menyampaikan pandangan pemerintahnya di dalam beberapa masalah penting kepada pemerintah negara dimana dia diakreditasi.

b. Proteksi

Proteksi dapat diartikan melindungi pribadi, harta benda dan kepentingan-kepentingan daripada warga negaranya yang berada di luar negeri. Perlindungan ini merupakan wewenang yang diberikan oleh Hukum Internasional kepada negara pengirim, artinya negara pengirim boleh melakukan perlindungan terhadap warga negaranya yang berada di negara tersebut, tetapi hal ini tidak wajib. Kewajiban ini hanya timbul berdasarkan atas Hukum Nasional negara pengirim.²⁷

Dalam Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik juga telah ditegaskan bahwa perwakilan diplomatik tersebut berfungsi melindungi kepentingan-kepentingan negara pengirim serta warga negaranya di wilayah dimana ia diakreditasi.

c. Negosiasi

Dalam hukum internasional dikenal bentuk hubungan antara negara yang dinamakan negotiation. *Negotiation* atau perundingan dapat diadakan antara dua negara atau lebih. Negosiasi ini dapat dilakukan baik dengan negara-negara yang diakreditir maupun dengan negara-negara lainnya. Perundingan-perundingan dimaksud merupakan salah satu fungsi diplomatik dalam mewakili negaranya. Dalam hal ini seorang diplomat dapat mengemukakan sikap negaranya kepada negara penerima yang menyangkut kepentingan dari kedua negara dan juga sikap yang diambil oleh negaranya mengenai perkembangan internasional pada umumnya.²⁸

²⁵ Moenir Arisoendha, *Hukum Diplomatik dan Keistimewaanannya*, (Bandung, Angkasa, 1986), hal. 25.

²⁶ B. Sen, *Diploma Handbook of International Law and Practice*, Martinus Nijhoff Publisher The Hague, 1979, hal. 8.

²⁷ Moenir Arisoendha, *Op.Cit*, hal. 24.

²⁸ *Ibid*

d. Pelaporan

Kewajiban membuat laporan bagi perwakilan diplomatik oleh hukum ditentukan dalam Pasal 3 Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik dimana dinyatakan "Memberikan laporan kepada negara pengirim mengenai keadaan-keadaan dan perkembangan-perkembangan di negara penerima dengan cara-cara yang dapat dibenarkan oleh hukum. Tugas pelaporan ini merupakan suatu hal yang utama bagi perwakilan diplomatik di negara penerima termasuk di dalamnya tugas observasi secara seksama atas segala peristiwa yang terjadi di negara penerima. Perlunya adalah demi memperlancar kepengurusan kepentingan negaranya. Dengan mengadakan observasi atau menelaah dengan sangat teliti setiap peristiwa yang terjadi di negara penerima yang dapat berpeluang mempengaruhi kepentingan negaranya, maka laporan tersebut perlu untuk dikirim kepada negara pengirim."²⁹

Dasar dari kewajiban seseorang diplomat adalah memberikan laporan kepada pemerintahnya mengenai kebijakan-kebijakan politik dan peristiwa-peristiwa lainnya yang ada di negara penerima dimana ia diakreditasikan. Selain tugas-tugas tersebut diatas, perwakilan diplomatik dapat juga menjalankan tugas dan fungsi konsuler sebagaimana disebutkan dalam Pasal 5 Konvensi Wina 1963 Tentang Hubungan Konsuler, misalnya pencatatan akta kelahiran, perkawinan, perceraian, kematian, waris dari

Pelaksanaan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) meliputi beberapa hal, yaitu penampungan, repatriasi, termasuk upaya pemberian bantuan hukum dan pendampingan, rehabilitasi/pemulihan kesehatan fisik dan psikis, reintegrasi/penyatuan kembali dengan keluarganya atau lingkungan masyarakatnya. Dan upaya pemberdayaan ekonomi maupun pendidikan agar TKI tidak terjebak kembali dalam persoalan /masalah yang pernah dialaminya. Upaya perlindungan TKI dilakukan oleh Pemerintah Republik Indonesia dan koordinasi penanganan masalah WNI dan Badan Hukum Indonesia (BHI) di luar negeri berada di tangan Departemen Luar Negeri (DEPLU) khususnya Direktorat Perlindungan WNI dan SHI yang dalam hal ini dilaksanakan bersama dengan Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

Permasalahan yang terjadi pada TKI tidak serta merta bersasal dari kesalahan calon TKI, namun juga terjadi pada PPTKIS. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja yang tidak resmi menjadi salah satu faktor yang dapat memicu permasalahan. Untuk menekan PPTKIS yang tidak resmi, Disnakertrans melakukan penertiban. Bagi PPTKIS yang tidak resmi makan pihak Disnakertrans anak memberikan peringatan/teguran agar PPTKIS tersebut segera mengurus perijinannya, dan bila ternyata pihak PPTKIS tidak melaksanakannya maka PPTKIS akan dikenakan sanksi oleh Disnakertrans,

²⁹ *Ibid*

yaitu dengan pembayaran denda oleh perusahaan tersebut ataupun dibubarkan/ditutup. Hal ini dilakukan untuk menghindari agar pelaksanaan penempatan TKI Swasta (PPTKIS) ilegal tidak semakin meluas dan merugikan para calon TKI. Sehingga para calon TKI akan menggunakan jalur yang benar dalam melakukan pendaftaran menjadi TKI dan mengurangi resiko timbulnya permasalahan yang dialami TKI di luar negeri

III.PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan tentang Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja. Dalam Undang-Undang sudah diatur bagaimana hubungan antara pekerja/Buruh dengan Pemberi kerja yang dimana ada hak dan kewajiban antara para pihak yang harus saling dipenuhi dan dalam Undang-Undang ini juga mengatur bagaimana kelayakan seorang pekerja atau buruh yang akan diperkerjakan oleh pemberi kerja.
2. Adanya TKI yang bekerja di luar negeri membutuhkan suatu proses perencanaan, perekrutan, pra penempatan dan penempatan. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan. Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan. Berdasarkan instruksi Presiden (Inpres) No 6/2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Kehadiran BNP2TKI ini maka segala urusan kegiatan penempatan dan perlindungan TKI berada dalam otoritas BNP2TKI, yang dikoordinasi Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi namun tanggung jawab tugasnya kepada presiden.
3. Perlindungan TKI menurut UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar 29 Negeri Pasal 1 angka 4 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. Perlindungan TKI di dasarkan kepada UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004, Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Dengan berdasar ketentuan diatas, maka merupakan kewajiban bagi perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, baik perwakilan konsuler maupun perwakilan diplomatik untuk melindungi warga negara Indonesia karena Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) maupun Konsulat Jendral Republik Indonesia (KONJEN-RI). Berdasarkan fungsi perwakilan diplomatic sebagaimana telah disebutkan diatas, terdapat beberapa pendapat mengenai batasan dari tugas dan fungsi dari perwakilan diplomatik.

B. Saran

1. Pemerintah sebaiknya lebih meningkatkan lapangan pekerjaan di Indonesia agar masyarakat yang tergolong berpendidikan rendah tidak

harus bekerja ke Luar negeri sebagai TKI yang harus mengikatkan diri kedalam jasa Pengiriman Tenaga Kerja ke Luar negeri.

2. Penguatan perlindungan hukum melalui perubahan-perubahan pengaturan tentang perlindungan TKI yang lebih terinci, tepat sasaran, dan efektif serta pengembangan pemahaman terhadap situasi buruh migran khususnya wanita melalui analisa kebijakan, perbandingan kebijakan studi, dan kompilasi data.
3. Pemberian bantuan hukum, penguatan perlindungan hukum dan kebijakan melalui kesepakatan dengan Negara penerima dengan adil agar tidak adanya TKI yang dilanggar perjanjian kerjanya dan Pengembangan kapasitas dan kerjasama teknis antara lembaga-lembaga yang terkait seperti PPTKIS, LSM. BNP2TKI, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ananta, Aris, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Yogyakarta : Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 2006
- Bambang, R. Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung : Pustaka Setia, 2005
- Ibrahim, Jhonny, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Bayu Media Publishing, 2010
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Edisi Revisi*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007
- Lalu, Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007
- Manulang, Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 1995
- Manullang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta : PT Rineka Citra, 1998
- Prinst, Darwin, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Bandung : PT. Citra, 2000
- Projodikoro, R. Wiryono, *Asas-asas Hukum Perjanjian*, Bandung : Sumur, 1993
- Raharjo, Handri, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, cet. 1, Yogyakarta : Penerbit Pustaka Yustisia, 2009
- Rusli, Hardijan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003
- Sedamaryanti, *Sumber Daya Kerja Dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Ilham Jaya, 2003
- Setiawan, R., *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung : Bina Cipta, 1994
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2006
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika, 2009

Peraturan Perundang-Undangan :

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 104 A/MEN/2002

Jurnal, Artikel dan Website :

Hak dan Kewajiban Tenaga kerja Indonesia, <http://www.daftarpustaka.web.id/2015/04/pengertian-tki-hak-kewajiban-tki.html> yang diakses pada tanggal 24 Februari 2019

<https://www.kompasiana.com/prestonesss/550ea715813311b72cbc64e0/sejarah-penempatan-tki-dari-masa-ke-masa> yang diakses pada tanggal 30 Mei 2019

Jurnal Arena Hukum, Edisi7, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang,