

# **REKONSTRUKSI PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DALAM PERSPEKTIF UU NO. 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI YANG BERBASIS NILAI KEADILAN**

**Endar Susilo**

**Fakultas Hukum Universitas Wahid Hasyim**

**happy\_endar@yahoo.com**

## **ABSTRACT**

Limitations minimum age for Indonesian workers abroad pose a problem, especially for workers who want to work in the non-formal as a housekeeper for prospective workers abroad wanted to be able to work abroad while their ages are not yet qualified in the country of destination , The problems of this study are (1) Why legal protection workers who were sent abroad had not been effective, (2) How the constraints of legal protection workers who were sent abroad at this time, (3) How is the reconstruction of legal protection protection of Indonesian labor law were sent abroad based on values of justice.

The research method uses sociological juridical approach. Data collection techniques with interviews, observation, and documentation. Data were analyzed using interactive analysis method.

The results of this study were (1) the ineffectiveness of legal protection for migrant workers, especially migrant workers abroad is due: The Role of Diplomacy Indonesia are weak because many of the problems migrant workers who have not received the attention or significant advocacy and thorough, weak law guaranteeing migrant workers with problems outside country, the government is not able to create jobs in Indonesia, Indonesia Indonesian representatives existence can not function optimally, lack of bilateral agreements between Indonesia and receiving countries migrant workers. (2) Constraints faced in the legal protection for workers or migrant workers today are: Low level of legal awareness prospective migrants / migrant workers, law enforcement weak, Weak surveillance systems workers, Reconstruction of the legal protection of migrant workers outside the country in accordance with the values of justice are in: Article 35 with the changes: Aged at least 18 (eighteen) years for prospective migrant workers who will be employed in both formal and informal (individual users), Article 42 with the changes added: (e) Provide sufficient knowledge about morals, manners, morals, and religion more deeply to potential migrant workers, Article 51 with the changes: (f) Passports can be issued by all the immigration office, which includes a written PPTKIS that processed and dispatched, Article 76 with changes in: (d) Handling and visas as well as the process requirements keberangkatan others, (e) Require compensation to prospective migrants if for prospective workers is not so go abroad, Article 90 with changes in: (a) Provide guidance and advocacy for workers ranging from pre-placement, term placement and after placement by establishing legal aid (LBH) migrant workers in every region of the Republic of Indonesia, Article 95 with changes in: (10) Contribute to become law enforcement officers for workers, prospective workers and PPTKIS that can be served as investigator, investigator, and claimant to the achievement of a justice, Articles 105 and 106 with the changes: workers who go abroad can not be set off individually or independently migrant worker

**Keywords: Law Protection, Indonesian Workers Abroad, Justice**

## A. Latar Belakang

Pelayanan dan perlindungan terhadap Warga Negara Indonesia (WNI) di luar negeri merupakan amanat konstitusi sebagaimana tertuang dalam paragraf keempat Preambule Undang-Undang Dasar 1945, yang menyebutkan bahwa: "...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia..." sebagai salah satu tujuan nasional Indonesia. Amanat konstitusi tersebut telah dijabarkan dalam berbagai ketentuan perundang-undangan di bawahnya, antara lain Undang-undang No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri Pasal 19 Huruf b yang memuat kewajiban Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri untuk memberikan pengayoman, perlindungan dan bantuan hukum bagi WNI dan BMI di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional. Kementerian Luar Negeri memiliki komitmen yang tinggi untuk melaksanakan hal tersebut dengan menempatkan isu perlindungan WNI di luar negeri sebagai salah satu isu prioritas

Berdasarkan data yang dikelola oleh Kementerian Luar Negeri serta Perwakilan RI di luar negeri, sejak tanggal 1 Januari s.d. 30 September 2014 tercatat sejumlah **12.450** kasus WNI dan BMI di luar negeri yang ditangani, dimana **9.290** kasus telah berhasil diselesaikan sementara **3.160** kasus masih ditangani oleh Kementerian Luar Negeri dan Perwakilan RI di luar negeri. Dari jumlah tersebut, lebih kurang 92,43% atau sejumlah **11.507** kasus merupakan permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, **460** (3,69%) Kasus oleh Anak Buah Kapal dan **483** (3,88%) oleh WNI lainnya.<sup>1</sup> Gambaran kasus yang terjadi dan upaya penyelesaiannya secara statistik disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 1.** Kejadian Kasus berkaitan dengan TKI di Luar Negeri

Jenis Kasus	Total Kasus	Kasus Selesai	Kasus on Going
Ketenagakerjaan (Gaji, kecelakaan kerja, beban kerja terlalu berta, PHK, dll)	1.785	753	1.032
Keimigrasian ( <i>over stay</i> , penyalahgunaan izin tinggal, dll)	6.610	6.191	419
Kasus Perdata (Perceraian, perebutan hak asuh anak, dll)	23	9	14
Pelanggaran Hukum Pidana (Narkoba, Pembunuhan, perampokan, dll)	816	243	573
Lain-lain (Hilang kontak, meninggal dunia, sakit, bencana alam,kerusuhan politik, dll)	2.273	1.619	654
<b>Total</b>	<b>11.507</b>	<b>8.815</b>	<b>2.692</b>

<sup>1</sup>[www.bnptki.go.id](http://www.bnptki.go.id) (accessed 22 Maret 2015)

Tabel 1 di atas memperlihatkan banyaknya kasus yang melanda TKI di luar negeri. Fenomena kasus tersebut bukan berarti telah ada kegagalan secara konseptual dan institusional, melainkan hanyalah kegagalan dalam pelaksanaannya. Oleh karena itu, pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri harus dibenahi.

Selain itu juga sering terjadi kasus yang berkaitan dengan umur TKI yang akan dikirim ke luar negeri dimana pada peraturan UU No. 39 Tahun 2004 usia TKI minimal adalah 18 tahun untuk sector formal dan umur 21 tahun ke atas untuk sector non formal. Namun dalam kenyataannya banyak sekali TKI / TKI yang berusia kurang dari 21 tahun bekerja di luar negeri.

Survei awal yang dilakukan di salah satu perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta di Kabupaten Semarang dan sebuah lembaga swadaya masyarakat Tenaga kerja Indonesia (LSMTKI) di kabupaten Semarang juga melalui wawancara dengan salah satu staf diperoleh informasi bahwa banyak calon tenaga kerja yang berusia 18 tahun ingin mendaftar sebagai tenaga kerja wanita di luar negeri karena menginginkan gaji yang besar daripada gaji apabila bekerja di dalam negeri. Seperti diketahui gaji TKI (non formal) di luar negeri seperti di Malaysia adalah kurang lebih sekitar 3,5 juta rupiah, di Singapura sekitar 5,5 juta rupiah, di Hongkong sekitar 7,5 juta rupiah dan di Taiwan sekitar 8,5 juta rupiah.

Informasi lainnya bahwa syarat usia minimal tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri berbeda – beda, berdasarkan negara tujuan contoh ; 21 tahun untuk Negara Malaysia, Hongkong, dan Taiwan, sedangkan Singapura 23 tahun. Namun berdasarkan putusan Mahkamah Agung (MA) bahwa usia dewasa adalah 18 tahun. Sehingga para pelaku atau pengusaha PPTKIS memberikan syarat umum bagi calon tenaga kerja yang berminat ke luar negeri dengan batasan umur 18-35 tahun (pekerjaan formal), dan umur 21-35 tahun (non formal) padahal kadang usia TKI kurang dari 21 tahun

Dari batasan usia minimal 21 tahun tahun ini, menimbulkan masalah khususnya bagi TKI yang ingin bekerja di sektor non formal seperti penata laksana (pembantu) rumah tangga karena para calon tenaga kerja ke luar negeri ingin segera bisa bekerja di luar negeri sedangkan usia mereka belum memenuhi syarat di negara tujuan. Hal ini kadang terpaksa harus dilakukan oleh para calon tenaga kerja Indonesia (CTKI), para petugas lapangan dan para PPTKIS itu sendiri oleh untuk memalsukan data usia agar bisa bekerja di luar negeri sesuai syarat yang di tentukan di negara tujuan.

Berdasarkan uraian di atas maka tentunya menjadi permasalahan bahwa dengan adanya batasan usia minimal 21 tahun untuk bisa bekerja ke luar negeri ini, negara tidak mengkonformasikan dengan Negara pengguna bahwa usia dewasa rakyat Indonesia adalah 18 tahun. Bahkan Negara seolah mengajarkan masyarakat untuk berbohong dengan memalsukan data usia karena standar untuk bekerja di luar negeri usia minimal 21 tahun. Hal ini dimanfaatkan oleh TKI / TKI, petugas lapangan atau penyedia jasa PPTKIS untuk bermain didalamnya. Apabila kasus pemalsuan ini di ketahui oleh aparat penegak hukum / Polisi, penegak hukum pun biasa bermain di dalamnya dengan para pelaku tindak pidana, karena banyak sekali kasus pemalsuan dokumen yang di lakukan tidak sampai ke meja

pengadilan. Akibat lain Negara kita di rendahkan martabatnya oleh Negara luar karena mereka tahu bahwa para piñata laksana rumah tangga atau TKI yang di pekerjakannya dokumennya banyak yang palsu.

Dengan mempertimbangkan pentingnya masalah di atas maka perlu kiranya dilakukan penelitian tentang rekonstruksi perlindungan hukum bagi TKI menurut UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, sehingga penulis tertarik untuk mengkajinya secara lebih mendalam dengan judul “Rekonstruksi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dalam Perspektif UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang Berbasis Nilai Keadilan”

## **B. Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Mengapa perlindungan hukum TKI yang dikirim ke luar negeri belum berjalan efektif?
2. Bagaimana kendala-kendala perlindungan hukum TKI yang dikirim ke luar negeri saat ini?
3. Bagaimana rekonstruksi perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia yang dikirim ke luar negeri berbasis nilai keadilan?

## **C. Metode Penelitian**

Paradigma yang digunakan di dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivis. Bahan atau materi penelitian diperoleh melalui pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis dilakukan untuk melihat secara langsung fakta-fakta yang ada di lapangan. Mengingat penelitian ini memfokuskan kajiannya terhadap masalah usia TKI yang bekerja di luar negeri maka untuk materi pembahasan diberikan batasan ruang lingkup yang khususnya berkaitan dengan masalah perlindungan hukum terhadap hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirim ke luar negeri yang berasal dari kabupaten Indramayu, Cilacap, dan Ponorogo. Sampel ditentukan secara *purposive non random sampling* dari keseluruhan populasi maka diambil sampel sebanyak 30 dari total populasi yang ada. Subjek penelitian yang diambil sebagai informan kunci adalah Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Indonesia, Kepala Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Selain itu juga diambil informan utama dalam penelitian adalah beberapa direktur utama perusahaan pengirim tenaga kerja ke luar negeri (PPTKIS) dan kepala Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) sebagai informan karena pengusaha terlibat langsung dalam proses perekrutan, pendidikan atau pelatihan, pengiriman, dan pemulangan kembali ke negara asal yang dianggap layak untuk memberi masukan dan informasi terhadap permasalahan yang diteliti. Informan tersebut adalah:

- 1) Kepala BP3TKI Propinsi Jawa Tengah
- 2) Kepala Dinas Tenaga kerja Provinsi Jawa Tengah.
- 3) Pimpinan perusahaan PPTKIS sebanyak 3 (tiga) orang dari ketiga kabupaten
- 4) KBRI Malaysia
- 5) KBRI Singapura
- 6) KBRI Hongkong

Untuk memperoleh data dalam penelitian disertasi ini, maka alat pengumpulan data yang digunakan ada 3 (tiga), yaitu:

1. Studi pustaka yaitu penelitian yang dari dokumen laporan bulanan, tahunan dari instansi yang terkait yang telah dijadikan dokumen pada instansi tersebut
2. Kuesioner dengan menggunakan daftar pertanyaan
3. Wawancara dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview Guide*)

Pengumpulan data sekunder dilakukan melalui studi pustaka berupa bahan hukum primer, sekunder dan tertier. Sedangkan studi dokumen dilakukan pada instansi yang terkait, baik berupa laporan bulanan maupun tahunan yang telah menjadi dokumen instansi/institusi. Teknik wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara (*Interview Guide*) terhadap sejumlah kepala dinas atau yang mewakili, pimpinan perusahaan PPTKI yang memang bergerak dalam bidang pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Sedangkan kuesioner dilakukan terhadap tenaga kerja Indonesia yang pernah bekerja di luar negeri atau telah kembali ke tanah air sebanyak 30 orang secara *purposive sampling* dengan menggunakan daftar pertanyaan.

Sebelum analisis data dilakukan, terlebih dahulu diadakan pemeriksaan dan evaluasi terhadap semua data yang ada untuk mengetahui validitasnya. Selanjutnya diadakan pengelompokan terhadap data yang sejenis untuk kepentingan analisis dan penulisan. Sedangkan analisa data dilakukan dengan cara pendekatan kualitatif. Data yang terkumpul dipilah-pilah dan di olah, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan metode induktif dan deduktif. Dengan metode ini diharapkan akan diperoleh kesesuaian antara pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja wanita di luar negeri. Selanjutnya dapat dijelaskan hal-hal apa yang menyebabkan ketidaksesuaian usia minimal TKI, kendala yang dihadapi, dan rekonstruksinya. Analisis hasil yang digunakan adalah dengan mengidentifikasi pengertian-pengertian pokok atau dasar dalam hukum yaitu masyarakat hukum, subyek hukum, hak dan kewajiban, peristiwa hukum, hubungan hukum dan obyek hukum.

#### **D. Hasil Penelitian**

Adapun beberapa faktor penyebab belum efektifnya perlindungan hukum terhadap TKI yang dikirim keluar negeri diungkapkan sebagai berikut.

##### **1. Kelemahan Diplomasi Indonesia**

Indonesia sangat lemah dalam diplomasi yang kita ketahui bersama bahwa antara Indonesia dan Malaysia merupakan Negara tetangga yang sangat berdekatan, yang

serumpun dan seagama. Peran diplomasi yang dilakukan pemerintah Indonesia menghadapi sejumlah persoalan TKI di Malaysia masih dianggap lemah.

Peran diplomasi yang dilakukan pemerintah Indonesia seperti ketika ada masalah-masalah TKI masih kurang. Ini juga menjadi gejala umum dalam semua diplomasi pemerintah RI di luar negeri, seperti kurang proaktif, tidak ada kreasi terobosan dan kurang lobi. Karena banyak masalah – masalah TKI yang belum mendapatkan perhatian ataupun advokasi yang signifikan dan menyeluruh.

## **2. Lemahnya hukum yang menjamin TKI yang bermasalah di Negara Tujuan**

Sistem hukum di Malaysia khususnya proses persidangan yang melibatkan warga negara asing termasuk TKI terkenal sangat lambat. Penyelesaian 1 (satu) kasus pidana rata-rata berlangsung antara 2 – 5 tahun, sedangkan untuk kasus perdata (perselisihan perburuhan) memakan waktu antara 1 – 4 tahun. Dalam sistim peradilan, kehadiran TKI mutlak diperlukan selama proses persidangan. KJRI telah mencoba mencari terobosan dengan membuat rayuan khusus ke Mahkamah Buruh dan Mahkamah Majestrit untuk mempercepat proses yaitu dengan mendahulukan kehadiran TKI di awal serentetan proses persidangan. Apabila hakim telah menyatakan cukup atas kehadiran TKI di persidangan, TKI agar dibolehkan pulang ke tanah air. Proses selanjutnya staf dan pengacara KJRI mewakili TKI. Terobosan ini membuahkan hasil walaupun tidak untuk semua kasus. Ketentuan perburuhan Malaysia memang tidak mengatur upah minimum kerja (UMR) bagi pekerja setempat dan asing, namun bukan berarti gaji TKI tidak dapat diatur.

## **3. Pemerintah tidak Mampu Menciptakan Lapangan Kerja di Indonesia**

Alasan terbesar TKI keluar negri adalah mencari pekerjaan, karna Indonesia sangat sulit mencari pekerjaan dan ini salah satu menjadi faktor terbesar dari kemiskinan, dan faktor inilah yang menyebabkan banyak yang pergi keluar negri, dengan iming-iming gaji yang yang tinggi mereka pergi keluar negri dengan modal pendidikan yang sebagian besar adalah SD. Sebagian besar yang menjadi TKI berada pada tempat yang minim informasi dan daerah yang sangat terpencil.

## **4. Sulitnya Mendata Keberadaan TKI di Negara Tujuan**

Pemerintah tidak dapat memastikan jumlah TKI yang bekerja di luar negeri terutama di negara Malaysia khususnya TKI ilegal, karena mereka tidak melaporkan data diri mereka ke KBRI. Sehingga jika mereka dieksploitasi oleh majikannya atau perusahaan yang memperkerjakannya pihak KBRI akan sulit menangani kasus mereka.

## **5. Keberadaan Perwakilan RI Tidak Berfungsi optimal**

Keberadaan perwakilan Republik Indonesia tidak dapat berfungsi optimal karena formatnya yang belum didesain sesuai dengan kepentingan atau kebutuhan nasional. Dimana jumlah staf kedutaan dan konsulat tidak sebanding dengan jumlah warga negara Indonesia di Malaysia. Sehingga menyulitkan staf kedutaan dan konsulat untuk memonitor dan melayani segala kebutuhan WNI termasuk TKI di Malaysia.

## 6. Kurangnya perjanjian bilateral antara Indonesia dengan Negara Tujuan TKI di Luar Negeri

Tanpa adanya perjanjian bilateral ruang gerak Perwakilan RI dalam melindungi warga negaranya hanya terbatas pada Konvensi Wina 1963 dan Konvensi Wina 1961. Konvensi Wina masih condong terhadap absolutism dari kewenangan negara penerima. Tujuan umum Konvensi Wina hanya member hak negara pengirim untuk komunikasi dan hubungan dengan warga negaranya di tempat negara penerima, sehingga membatasi keikutsertaan negara pengirim untuk memberikan perlindungan pada warga negaranya. Selain itu, tidak adanya kejelasan mengenai batasan yang termasuk dalam kategori intervensi terhadap kebijakan dalam negeri di negara penerima.

Berdasarkan hasil penelitian dengan wawancara sejumlah informan, kendala-kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum terhadap pekerja TKI saat ini adalah sebagai berikut :

### 1) Kurangnya Tingkat Kesadaran Hukum Calon TKI/TKI

Kesadaran hukum merupakan kesadaran masyarakat untuk menerima atau menjalankan hukum sesuai dengan tujuan pembentukan hukum yang bersangkutan. Pada dasarnya hukum ada pada tiap diri manusia di manapun juga. Tidak benar jika dikatakan hukum hanya ada pada masyarakat modern yang sudah begitu maju dengan berbagai pemikirannya. Hukum tak bisa dipisahkan dengan masyarakat, begitu pula sebaliknya. Sehingga antara hukum dan masyarakat dikatakan mempunyai hubungan timbal balik. Oleh karenanya tak ada satupun segi kehidupan manusia dalam masyarakat yang luput dari sentuhan hukum.<sup>2</sup>

Menurut Soerjono Soekanto kesadaran hukum merupakan konsepsi abstrak di dalam diri manusia tentang keserasian antara ketertiban dengan ketentraman yang dikendahaki atau sepiantasnya. Kesadaran hukum memiliki beberapa indikator yakni pengetahuan tentang peraturan-peraturan hukum (*law acquaintance*), sikap terhadap peraturan hukum (*legal attitude*) dan perikelakuan hukum (*legal behavior*).<sup>3</sup>

Kesadaran hukum masyarakat bukanlah suatu hal yang statis, melainkan berkembang sesuai perkembangan zaman sebagai akibat terjadinya berbagai perubahan di berbagai bidang. Karena itu pembentuk hukum harus tanggap terhadap perkembangan kesadaran hukum masyarakat sehingga tercipta berbagai produk hukum yang sesuai dengan kesadaran hukum masyarakat Indonesia. Kesadaran hukum dapat dibentuk melalui program pendidikan tertentu, yang memberikan bimbingan ke arah kemampuan untuk memberikan penilaian pada hukum. Dalam pandangan umum, kesadaran hukum yang tinggi mengakibatkan masyarakat mematuhi ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku. Sebaliknya apabila kesadaran hukum sangat rendah, maka derajat kepatuhan terhadap hukum juga tidak tinggi. Karena itu pembahasan kesadaran hukum terkait

---

<sup>2</sup> Zaeni Ashyadie dan Arief Rahman, 2013, *Pengantar Ilmu Hukum*, Rajawali Press, Jakarta, hlm.21

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto . *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*. (Jakarta : Raawali, 1992), hlm. 159

dengan berfungsinya hukum dalam masyarakat atau efektivitas dari ketentuan hukum dalam pelaksanaannya.<sup>4</sup>

Untuk mengetahui tingkat kesadaran hukum tersebut, Lalu Husni pernah melakukan penelitian terhadap TKI ini yang menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan hukum calon tenaga kerja Indonesia terhadap peraturan yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungannya masih sangat rendah yakni hanya 20% yang mengetahui bahwa penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri diatur dengan undang-undang, selebihnya 66,7% tidak mengetahui adanya aturan tersebut. Selain pengetahuan hukum, indikator selanjutnya yang perlu dipahami dalam kajian kesadaran hukum adalah pemahaman hukum. Pemahaman hukum merupakan sejumlah informasi yang dimiliki seseorang mengenai isi dari hukum yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa hanya 33,3% calon TKI mengetahui isi Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 dan 66,7% tidak memahami isi undang-undang tersebut. Pemahaman terhadap isi peraturan itu pun hanya terbatas pada prosedur penempatan bahwa bekerja ke luar negeri yakni harus memiliki dokumen-fiskal, pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dan visa kerja, selebihnya seperti pelatihan kerja, bursa kerja tidak mengetahuinya.

Pengetahuan dan pemahaman pekerja ini terhadap peraturan perundang-undangan di bidang penempatan dan perlindungan TKI memberikan implikasi terhadap sikap dalam menempuh prosedur bekerja ke luar negeri, yakni sejumlah 81,7% calon TKI memilih bekerja melalui jalur resmi PPTKIS dengan pertimbangan keselamatan, keamanan, dan perlindungan. Sedangkan sisanya 18,3% melalui jalur tidak resmi (calo/sponsor) karena alasan prosesnya yang cepat, biaya yang lebih ringan dan bisa berpindah-pindah majikan/perusahaan.

Permasalahan kurangnya pengetahuan dan pemahaman pekerja penatalaksana rumah tangga tidak hanya terhadap peraturan yang ada di dalam negeri tetapi juga peraturan di negara penerima

## **2) Penegakan Hukum (*Law Enforcement*) yang Lemah**

Dalam hukum ketenagakerjaan, penegakan hukum dapat dilakukan secara administratif maupun pidana. Demikian halnya dengan Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, dalam Pasal 100 menyebutkan bahwa Menteri menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap beberapa ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1), Pasal 20, Pasal 30, Pasal 32 ayat (1), Pasal 33, Pasal 34 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 69 ayat (1), Pasal 71, Pasal 72, Pasal 73 ayat (2), Pasal 74, Pasal 76 ayat (1), Pasal 82, Pasal 83, atau Pasal 105. Sanksi administratif tersebut berupa peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI, pencabutan izin, pembatalan keberangkatan calon TKI, dan/atau pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri (Pasal 101). Namun, dalam

---

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, dan Mustafa Abdullah, *op. cit.*, h. 216.

implementasinya terjadi beberapa pelanggaran terhadap ketentuan tersebut yang dilakukan oleh PPTKIS, tapi tidak dikenakan sanksi administratif seperti disebutkan di atas.

Selain penegakan hukum secara administratif, di bidang ketenagakerjaan khususnya dalam penempatan dan perlindungan TKI juga diatur penegakan hukum secara pidana seperti yang diatur dalam Pasal 102 jo. Pasal 104 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 dengan pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 5 tahun dan/atau denda paling sedikit satu miliar rupiah dan paling banyak lima miliar rupiah, ketentuan Pasal 19, 33, 35, 45, 50, 51, 68, dan Pasal 70. Tapi, penegakan hukum terhadap ketentuan tersebut juga sangat lemah, hal ini terbukti dari banyaknya kasus pelanggaran terhadap pasal-pasal tersebut namun tidak diproses ke pengadilan. Misalnya kasus perekrutan tenaga kerja perikanan di bawah umur yang sering dilakukan oleh PPTKIS ataupun calo/sponsor TKI sebagaimana diatur dalam Pasal 35 UU No. 39 tahun 2004. Demikian juga terhadap pelanggaran ketentuan Pasal 51 mengenai keharusan menempatkan setiap pekerja luar negeri dengan memiliki dokumen yang lengkap.

### **3) Lemahnya Sistem Pengawasan TKI di Luar Negeri**

Dalam Pasal 92 ayat (1) Undang-undang No. 39 tahun 2004 disebutkan bahwa pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan setiap tenaga kerja Indonesia di dalam negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota. Sedangkan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan oleh perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.<sup>5</sup> Saat ini, pemerintah Indonesia baru memiliki 13 Atase Tenaga Kerja (Atnaker) di negara penempatan yaitu Hongkong, Malaysia, Singapura, Korea Selatan, Brunei Darussalam, Arab Saudi (Riyadh dan Jeddah), Kuwait, Qatar, Persatuan Emirat Arab (UEA), Taiwan, Syiria, dan Yordania. Atase ketenagakerjaan mempunyai tugas pelayanan tenaga kerja yang mencakup perlindungan dan pendataan di negara penempatan, pemantauan keberadaannya, penilaian terhadap mitra usaha atau agen dalam pengurusan dokumen TKI, upaya advokasi TKI, legalisasi perjanjian atau kontrak kerja serta pembinaan TKI yang telah ditempatkan.

Berdasarkan landasan normatif tersebut, maka dapat dikatakan bahwa pengawasan tenaga kerja Indonesia yang dilakukan oleh perwakilan pemerintah di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya preventif untuk menghindari terjadinya masalah ketenagakerjaan. Namun, untuk melaksanakan pengawasan tersebut dibutuhkan pengawas yang memadai dan sistem pengawasan yang dapat mendukung tujuan tersebut. Tidak dapat dipungkiri bahwa sistem pengawasan tenaga kerja di luar negeri berbeda dengan sistem pengawasan bidang pekerjaan lain karena keberadaan subyek yang diawasi selalu berpindah-pindah dan bahkan melewati batas teritorial negara penerima. Kompleksitas pengawasan di bidang pekerjaan ini sudah seharusnya

---

<sup>5</sup> Pasal 92 ayat (2) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

mendapatkan porsi perhatian tersendiri melalui pembentukan sistem pengawasan yang dapat memberikan perlindungan bagi setiap pekerja di manapun mereka berada. Namun, undang-undang dan kebijakan migrasi tenaga kerja nasional ditinjau dari substansinya masih ditujukan untuk mengurangi pengangguran daerah dan cenderung berfokus pada fasilitasi arus TKI daripada menciptakan mekanisme perlindungan bagi mereka.

Selama ini, pengawasan perwakilan pemerintah Indonesia di luar negeri cenderung hanya melaksanakan perlindungan ketika terjadi permasalahan terhadap pekerja yang laporannya masuk ke petugas pengawas KJRI/KBRI. Langkah-langkah preventif yang diamanahkan dalam Undang-undang No.39 tahun 2004 masih kurang dilaksanakan. Hal ini juga disebabkan karena kurang baiknya sistem pengawasan yang dibuat oleh pemerintah. Berkaca dari sistem pengawasan tenaga kerja di luar negeri dari beberapa negara seperti Filipina dan Australia, pemerintah seharusnya melakukan pendataan terhadap penempatan dan lokasi kerja setiap tenaga kerja Indonesia/wanita sehingga petugas pengawas di luar negeri sewaktu-waktu dapat melaksanakan monitoring terhadap pemenuhan hak-hak pekerja TKI di setiap rumah yang merupakan tempat bekerja para TKI/TKI tersebut. Selain itu, keterbatasan petugas pengawas tenaga kerja di luar negeri juga merupakan salah satu hambatan efektifitas pengawasan selama ini. Tingginya penambahan jumlah tenaga kerja wanita khususnya penata laksana rumah tangga yang bekerja di di beberapa negara tujuan seperti Arab Saudi, Malaysia, Singapura, Taiwan, Korea Selatan, dan Jepang, menyebabkan pengawas di luar negeri yang jumlahnya cenderung tidak bertambah harus kewalahan dalam melaksanakan pengawasan. Pengawas-pengawas ini juga seharusnya tidak hanya menunggu laporan, tetapi secara berkala melaksanakan monitoring terhadap keadaan para pekerja perikanan sehingga langkah-langkah preventif ini dapat mencegah kasus pelanggaran yang dialami oleh pekerja di bidang ini.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala BP3TKI Propinsi Jawa Tengah diperoleh informasi bahwa<sup>6</sup> :

- a) UU 39 tahun 2004 hanya mengatur tentang TKI nonformal penata laksana rumah tangga (PLRT) belum mengatur TKI secara keseluruhan (belum mengatur TKI formal; perkapalan, perkebunan, pertambangan, peternakan, dan lain-lain.
- b) Pasal 76 (3) UU No.39 tahun 2004  
Komponen biaya sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dan ayat 2 harus transparan dan memenuhi asas akuntabilitas “sampai sekarang belum benar2 dilaksanakan oleh PPTKIS, harusnya setiap tahap proses TKI/TKW disebutkan sehingga ketika seorang TKI mengundurkan diri dia tahu persis biaya yang sudah di keluarkan oleh TKI/TKW”.
- c) Rekontruksi luar negeri perlu ditambah. Perlu dibentuk asosiasi pekerja yang berbadan hukum semacam outsourcing diluar negeri agar TKI mudah melaksanakan pekerjaan, jam kerja lebih teratur atau 8 jam kerja., pengawasan dan perlindungan TKI lebih efektif
- d) Rekontruksi tentang TKI mandiri pasal 105 dan 106 dibatalkan.

---

<sup>6</sup> Hasil wawancara Drs.Abdul Rahman M.Si selaku Kepala BP3TKI Propinsi Jawa Tengah Jalan Kalipepe III/64 Puduk Payung Kec. Banyumanik Kota Semarang

Beberapa permasalahan dan kendala yang dihadapi dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut sebenarnya masih banyak yang belum ditemukan karena kebanyakan masyarakat tidak mau melaporkan kejadian atau tidak ditemukan oleh pemerintah, dalam hal ini yang berwenang BNP2TKI dan jajarannya. Maka dari itu, dibutuhkan kerjasama dari pihak masyarakat dan aparat pemerintah lainnya, agar dapat membantu tugas dan fungsi BP3TKI karena banyaknya faktor kendala yang dihadapi.

Dalam ketentuan Pasal 85 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 diatur bahwa apabila terjadi sengketa antara TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, diupayakan penyelesaiannya secara damai melalui musyawarah. Dalam hal upaya musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, provinsi, atau pemerintah.

Dalam rangka menjaga konsistensi kebijakan pemerintah di lapangan, pemerintah perlu melakukan kontrol terhadap berbagai bentuk penyimpangan yang dilakukan oleh birokrat, aparat imigrasi yang tidak kritis terhadap KTP palsu atau melakukan komersialisasi penerbitan paspor, atau aparat kepolisian yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam proses *trafficking*, atau aparat kementerian atau dinas tenaga kerja yang melakukan konspirasi dengan calo untuk memeras atau melakukan *trafficking* terhadap calon tenaga kerja.

Penanganan masalah migrasi lintas batas tidak akan teratasi hanya dengan menangani satu masalah. Para migran terdorong untuk meninggalkan tempat tinggalnya untuk mencari pekerjaan di luar negeri karena tekanan pengangguran atau gaji rendah yang mereka terima di tempat asal, karena pernikahan dini, atau menjanda pada usia muda, dan tidak cukup uang untuk menghidupi anak-anaknya. Karena itu, perlu dilakukan serangkaian kebijakan untuk memperbaiki kondisi ekonomi penduduk, secara tuntas, jika sisi persediaan (utamanya perempuan, di daerah asal, antara lain dengan peningkatan kesempatan kerja, perbaikan upah, dan kontrol usia pernikahan secara lebih ketat).

## **Rekonstruksi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berbasis Nilai Keadilan**

### **1. Rekonstruksi Nilai**

Aksiologi hukum terutama menyelidiki dan mengembangkan nilai dan nilai tersebut sebagai integral fenomena budaya, aksiologi meneliti sumber, jenis, tingkatan, atau hirarkhi nilai, validitas, dan hakikat nilai.

Dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri disebutkan bahwa pelaksanaan penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menhyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri (Pasal 1 angka 5). Calon TKI yang selanjutnya TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 2). TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk

bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1 angka 1). Pemerintah adalah perangkat Negara kesatuan Republik Indonesia yang terdiri dari Presiden beserta Menteri (Pasal 1 angka 6).

Berdasarkan uraian di atas, rekonstruksi nilainya adalah mewujudkan perlindungan TKI di luar negeri di bidang kesehatan, hukum, keamanan, keahlian, dan kesejahteraan TKI serta untuk menambah devisa negara. Selain itu, perlindungan hukum terhadap TKI diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran baik secara teoretis maupun praktis bagi pengembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan. Dengan sumbangan pemikiran yang baik secara praktis maupun secara teoritis dimaksudkan dapat memberikan solusi terbaik terhadap permasalahan penempatan TKI di luar negeri.

## 2. Rekonstruksi Hukum

M. Friedman menjelaskan bahwa factor nilai yang menimbulkan perbedaan dalam kehidupan hukum dalam masyarakat lebih disebabkan oleh kultur atau budaya. Menurut Friedman yang dimaksud dengan budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, nilai, pemikiran serta harapannya. Pemikiran dan pendapat ini sedikit banyak menjadi penentu jalannya proses hukum.<sup>7</sup> Beliau juga menyatakan bahwa budaya hukum adalah suasana pikiran social dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari atau di salahgunakan. Tanpa budaya hukum, sistem hukum tidak akan berdaya jika di terapkan dalam kehidupan masyarakat.<sup>8</sup>

Menurut Soerjono Soekanto bahwa faktor sarana atau fasilitas merupakan faktor yang cukup penting dalam upaya penegakan hukum. Tanpa adanya sarana dan prasarana yang mendukung, maka tidak mungkin penegakan hukum dapat berjalan lancar. Hal ini meliputi sumber daya manusia yang trampil, organisasi yang baik, peralatan yang memadai serta keuangan yang cukup.<sup>9</sup>

Para pembuat hukum perlu bersungguh-sungguh untuk mengikuti persyaratan tertentu seperti yang disampaikan Lon Fuller dalam 8 (delapan) prinsip legalitas yang harus diikuti dalam membuat hukum yaitu:<sup>10</sup>

- (1) Harus ada peraturannya terlebih dahulu,
- (2) Peraturan itu harus diumumkan secara layak,
- (3) peraturan itu tidak boleh berlaku surut,
- (4) perumusan peraturan-peraturan itu harus jelas dan terperinci, ia harus dimengerti oleh rakyat,
- (5) Hukum tidak boleh meminta dijalankannya hal-hal yang tidak mungkin,
- (6) Diantara sesama peraturan tidak boleh terdapat pertentangan satu sama lain,
- (7) Peraturan-peraturan harus tetap, tidak boleh sering diubah-ubah,
- (8) Harus terdapat kesesuaian antara tindakan-tindakan para pejabat hukum dan peraturan-peraturan yang telah dibuat.

---

<sup>7</sup> Lawrence M Friedman, *op.cit.* hlm. 8

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm. 9

<sup>9</sup> Soerjono Soekanto, *Op.cit.* hlm: 111-112

<sup>10</sup> *Ibid*, hlm. 51

Dengan dasar pemikiran bahwa konstruksi berpikir yang ideal dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri maka diperlukan rekonstruksi agar sesuai dengan nilai-nilai keadilan. Adapun pasal-pasal yang direkonstruksi diusulkan seperti disajikan pada tabel berikut :

Tabel 2. Rekonstruksi Perlindungan Hukum TKI di Luar Negeri

No	Sebelum Rekonstruksi	Kelemahan-kelemahan	Sesudah Rekonstruksi
1	<p>Pasal 35 UU No.39 Tahun 2004 Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan</p> <p>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;</p>	<p>Sering terjadi pemalsuan data tentang umur calon TKI</p>	<p>Pasal 35 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun bagi calon TKI yang akan dipekerjakan baik formal maupun informal (pengguna perseorangan)</p>
2	<p>Pasal 42 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>(1) Calon TKI berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan</p> <p>(2) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana dimaksudkan untuk :</p> <p>a. Membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI</p> <p>b. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri</p> <p>c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan, dan</p> <p>d. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI</p>	<p>Selama ini belum diberikan bekal pengetahuan tentang akhlak, budi pekerti, dan agama kepada calon TKI, pelatihan keterampilan hanya menyangkut kemampuan keterampilan yang dibutuhkan dan bahasa</p>	<p>Pasal 42 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>Perubahan ditambahkan;</p> <p>e. Memberi bekal pengetahuan tentang akhlak, budi pekerti, moral, dan agama yang lebih mendalam kepada calon TKI</p>
3	<p>Pasal 51 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi :</p>		<p>Pasal 51 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>Perubahan pada (f)</p>

	f. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat	Selama ini paspor diterbitkan oleh kantor imigrasi dimana TKI mendaftar sehingga membutuhkan proses lebih lama	f. Paspor dapat diterbitkan oleh seluruh kantor imigrasi, yang didalamnya tertulis PPTKIS yang memproses dan memberangkatkan
4	<p>Pasal 76 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>(1) Pelaksana penempatan TKI swasta hanya dapat membebaskan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya :</p> <p>a. Pengurusan dokumen jati diri</p> <p>b. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi</p> <p>c. Pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja</p>	Biaya pelatihan untuk Calon TKI selama ini ditanggung oleh perusahaan jadi apabila TKI tidak jadi berangkat perusahaan mengalami kerugian material	<p>Pasal 76 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>Perubahan penambahan poin d dan e:</p> <p>d. Pengurusan dan pembuatan visa serta persyaratan proses keberangkatan yang lain</p> <p>e. Meminta ganti rugi kepada calon TKI apabila karena suatu hal calon TKI tersebut tidak jadi berangkat ke luar negeri</p>
5	<p>Pasal 90 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>Pembinaan oleh pemerintah dalam bidang perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf c dilakukan dengan :</p> <p>a. Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan</p>	Belum ada lembaga bantuan hukum bagi TKI di setiap wilayah RI yang ada TKI di sana	<p>Pasal 90 UU No.39 Tahun 2004</p> <p>Perubahan :</p> <p>a. Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan dengan membentuk lembaga bantuan hukum (LBH) TKI di setiap wilayah RI</p>
6	Pasal 95 UU No.39 Tahun 2004		Pasal 95 UU No.39

	<p>(1) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam pasal 94 mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi</p> <p>(2) Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud ayat (1), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas :</p> <p>a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 11 ayat (1)</p> <p>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.</p>	<p>Selama ini BNP2TKI hanya melakukan investigasi tetapi belum melakukan penyidikan apalagi penuntutan sehingga banyak kasus TKI yang terlalu lama ditangani Sehingga TKI memilih tidak melaporkan kasusnya</p>	<p>Tahun 2004 Perubahan penambahan poin 10 :</p> <p>(10) Berperan menjadi aparat penegak hukum bagi TKI, calon TKI maupun PPTKIS yang dapat bertugas menjadi penyidik, penyidik, dan penuntut untuk tercapainya sebuah keadilan.</p>
7	<p>Pasal 105</p> <p>(1) TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan melapor pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab d bidang ketenagakerjaan dan perwakilan Republik Indonesia</p> <p>(2) Selain dokumen yang diperlukan untuk bekerja id luar negeri, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan harus memiliki KTKLN.</p>	<p>Selama ini TKI yang telah pulang dapat berangkat sendiri (mandiri) tanpa PPTKIS sehingga menyulitkan BNP2TKI melakukan pendataan TKI</p>	<p>Perubahan : TKI yang berangkat ke luar negeri tidak dapat berangkat secara perorangan atau TKI mandiri.</p>

## E. Simpulan

1. Belum efektifnya perlindungan hukum bagi TKI khususnya TKI di luar negeri adalah disebabkan :
  - a. Peran Diplomasi Indonesia yang lemah karena banyak masalah TKI yang belum mendapatkan perhatian ataupun advokasi yang signifikan dan menyeluruh.
  - b. Lemahnya hukum yang menjamin TKI yang bermasalah di luar negeri
  - c. Pemerintah tidak mampu menciptakan lapangan kerja di Indonesia
  - d. Keberadaan perwakilan RI Indonesia tidak dapat berfungsi optimal.
  - e. Kurangnya perjanjian bilateral antara Indonesia dengan negara penerima TKI
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam perlindungan hukum bagi TKI atau TKI saat ini adalah
  - a. Rendahnya tingkat kesadaran hukum calon TKI/TKI
  - b. Penegakan hukum yang lemah
  - c. Lemahnya sistem pengawasan pekerja (TKI)
3. Rekonstruksi perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan nilai keadilan adalah pada :
  - a. Rekonstruksi nilai yaitu perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri dengan memberikan perlindungan TKI yang kedudukannya lemah dan meningkatkan taraf hidup TKI serta meningkatkan devisa negara.
  - b. Rekonstruksi Hukum terhadap undang-undang 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
    - 1) Pasal 35 dengan perubahan : Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun bagi calon TKI yang akan dipekerjakan baik formal maupun informal (pengguna perseorangan)
    - 2) Pasal 42 dengan perubahan ditambahkan : (e) Memberi bekal pengetahuan tentang akhlak, budi pekerti, moral, dan agama yang lebih mendalam kepada calon TKI
    - 3) Pasal 51 dengan perubahan : (f) Paspor dapat diterbitkan oleh seluruh kantor imigrasi, yang didalamnya tertulis PPTKIS yang memproses dan memberangkatkan
    - 4) Pasal 76 dengan perubahan : (d) Pengurusan dan pembuatan visa serta persyaratan proses keberangkatan yang lain, (e) Meminta ganti rugi kepada calon TKI apabila karena suatu hal calon TKI tersebut tidak jadi berangkat ke luar negeri
    - 5) Pasal 90 dengan perubahan : (a) Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan dengan membentuk lembaga bantuan hukum (LBH) TKI di setiap wilayah RI
    - 6) Pasal 95 dengan perubahan : (10) Berperan menjadi aparat penegak hukum bagi TKI, calon TKI maupun PPTKIS yang dapat bertugas menjadi penyelidik, penyidik, dan penuntut untuk tercapainya sebuah keadilan.

- 7) Pasal 105 dan 106 dengan perubahan : TKI yang berangkat ke luar negeri tidak dapat berangkat secara perorangan atau TKI mandiri

#### **G. Saran-saran**

1. Pemerintah (BP2TKI) ataupun PPTKIS sebaiknya tidak hanya memberikan pendidikan dan pelatihan untuk kompetensi dan bahasa, namun juga memberikan bimbingan dan advokasi dalam rangka meningkatkan kesadaran hukum maupun perlindungan hukum bagi calon TKI/TKI.
2. Peran pemerintah (BNP2TKI) dalam pengawasan pekerja maupun lembaga penyalur TKI harus kuat dengan melakukan kunjungan secara periodik untuk memberikan perlindungan hukum kepada TKI agar sesuai dengan nilai keadilan.
3. Pemerintah dan DPR perlu merubah UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri terutama pada Pasal 35, Pasal 42, Pasal 51, Pasal 76, Pasal 90, Pasal 105 dan Pasal 106.
4. Masyarakat TKI sebaiknya meningkatkan kesadaran hukum yang lebih baik agar hak-haknya dapat terpenuhi baik pada waktu pra penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan.
5. Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) sebaiknya meningkatkan pelayanan kepada TKI agar kesejahteraan TKI dapat diwujudkan baik pada waktu pelatihan, pemberangkatan, selama bekerja di luar negeri, maupun pada saat kepulangan TKI.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Abdurrahman, Muslan. 2009. *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*. UMM Press, Malang.
- A., Fitch, John. 1957. *Social-Responsibilities of Organized Labour*, Harper and Brother Publisher, New York.
- Ananta, Aris. 1996. *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996, hal. 245.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Campbell Black, Henry. 1991. *Black's Law Dictionary*, Six Edition, West Publishing Co., St. Paul, Minn.
- Friedman, W. 1967. *Legal Theory*, Columbia University Press, New York.
- . 1996. *Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis atas Teori-teori Hukum* (Susunan 1), PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- . 2001. *American Law an Introduction* (Hukum Amerika SebuahPengantar), Penerjemah Wishnu Basuki, Second Edition, PT. Tata Nusa,Jakarta.
- . 1997. *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Husni, Lalu. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kansil dan Christine. *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, 2001), Jakarta.
- Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung : Pt Citra Aditya Bakti.
- Lawrence M. Friedman, 1977. *The Legal System : A Social Science Perspective*, New York, Russel Sage Foundation.
- Melania Kiswandari, *Asas-asas Hukum Perburuhan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 31
- Nawawi, Hadari. 1998. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Cetakan Kedelapan,Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nasution, S. 2000. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rahman, Fathor. 2011. *Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*. Jakarta : Pensil.
- Rasjidi, Lili., dan Putra, I.B. Wyasa. 1993. *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, PT.Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rasjidi, Lili., dan Rasjidi, Ira. 2001. *Dasar-Dasar Filsafat Dan Teori Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Sarantakos, S. 1993. *Sosial Research*. Melboaurne: MacMillan Education Australia Pty Ltd
- Soekanto, Soerjono. 1981. *Beberapa Aspek Sosio Yuridis dan Masyarakat*, Alumni,Bandung.
- . 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta.
- . 2002. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT.Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono., dan Mamudji, Sri. 2003. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.

- Sudarto, *Hukum Pidana I*, 1990. Semarang, Yayasan Sudarto d/a Fakultas Hukum Undip.
- Sunggono, Bambang. 1998. *Metodologi Penelitian Hukum*, Cetakan Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- . 2002. *Metodologi Penelitian Hukum Suatu Pengantar*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Trijono, Rachmat. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta.
- Usman, Husaini., dan Setiady, Poernomo. 1996. *Metodologi Penelitian Sosial*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Uwiyono, A., Siti Hajati Husein, Widodo Suryandono, dan Melania Kiswandari, 2014. *Asas-asas Hukum Perburuhan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Warsito, Herman. 1997. *Pengantar Metodologi Penelitian*, Buku Panduan Mahasiswa, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Widjaja, Gunawan. 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa: Seri Hukum Bisnis*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- . 2002. *Seri Hukum Bisnis: Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Widjaja, H.A.W. 2002. *Otonomi Daerah dan Daerah Otonom*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

## **B. Peraturan Perundangan-undangan**

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No. 39 tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
- Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri
- Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39 tambahan Lembaran Negara Nomor 4279.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. 104 Tahun 2002.
- TAP MPR No. XVII/1998 tentang HAM.

## **C. Artikel Ilmiah**

- Anonim. *Review of the effectiveness of the MOUs in managing labour migration between Thailand and neighbouring countries / ILO Regional Office for Asia and the Pacific*. – Bangkok : ILO, 2015
- Asian Research Center for Migration (ARCM). 2006. *Labor migration in the Greater Mekong Subregion: Thailand policies towards migrant workers from Myanmar*. Submitted to the World Bank, Thailand.
- Bredgaard, Thomas; Flemming Larsen; Per Kongshøj Madsen: *The flexible Danish labour market– a review*. CARMA Research Papers. Aalborg University, April 2005

- Bank of Thailand. 2009. *Labor situation indicator*. <http://www2.bot.or.th/statistics/BOTWEBSTAT.aspx?reportID=111&language=TH> (in Thai) (cited December 3).
- Bryant, J. and P. Rukumnuaykit. 2007. *Labor migration in the Greater Mekong Subregion: Does immigration to Thailand reduce the wages of Thai workers?* Bangkok, Thailand.
- Dalumpines, Benjamin M.: *Exploring the Possibilities of a Philippine Unemployment Insurance Scheme*. ILS Discussion Paper Series 07-2009
- Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2004). *Consequences of Labour Market Flexibility: Panel Evidence Based on Survey Data*. *European Economic Review* 41 , 277–297.
- Felipe, J., & Lanzona, L. (2006). *Unemployment, Labor Laws and Economic Policies in the Philippines: A Stocktaking Review*. In J. Felipe, & R. H. (editors), *Labor Markets in Asia: Issues and perspectives* (pp. 367-502). New York: Palgrave Macmillan and Asian Development Bank.
- Huynh, P., S. Kapsos, K.B. Kim, and G. Szirazki. 2010. Impacts of current global economic crisis on Asia's labor market. ADBI Working Paper No. 243. Tokyo: Asian Development Bank Institute.
- I Dewa Rai Astawa, 2006, *Aspek Perlindungan Hukum Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Tesis (Tidak diterbitkan)*. Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.
- Koeniger W., & Vindigni, A. (2003). *Employment Protection and Product Market*. *Institute for the Study of Labor: IZA Discussion Papers* 880.
- Kosasih, Aulia. 2012. *Penghapusan Perdagangan Orang (Trafficking in Person) di Indonesia*, Kementrian Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat, antara tahun 2004-2005 dalam Tesis Perlindungan Hak Konstitusional Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Malaysia. Jakarta : Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Majalah Tenaga Kerja, *Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri*, Vol 37, 1999, hal. 14.
- Pati, Sakka. 2015. *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga ditinjau Dari Perspektif Keadilan*. *Disertasi* (Tidak diterbitkan). Makassar : Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.
- Raharjo, Satjipto. 1999. “Masalah Kebhinekaan Sosial Budaya Dalam Reformasi Hukum Nasional Menuju Masyarakat Madani”, *Makalah*, disampaikan pada Seminar Hukum Nasional ke- VII, Diselenggarakan Oleh BPHN-Depkeh RI di Jakarta.
- \_\_\_\_\_. *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000.
- Siddqui, Tasneem (2011), *Impact of Migration on Poverty and Development*, (unpublished) commissioned by the Research Programme Consortium on Migrating Out of Poverty based at the University of Sussex, UK
- Sonny Harry Budiutomo Harmadi, 2013, “Profil Penduduk Indonesia dan Perkiraan Perkembangannya”, Makalah dipresentasikan dalam *Seminar Kependudukan Peluang atau Petaka* yang diselenggarakan oleh YTKI dan Universitas Pancasila pada tanggal 21 Mei 2013.
- Suara Merdeka 7 November 2004, halaman 11

#### **D. Situs Internet**

BMET data on female migration, 2011, [www.bmet.gov.bd](http://www.bmet.gov.bd)

CFO (2010). Stock estimate of overseas Filipinos. Commission on Filipinos Overseas (CFO). Available at <http://www.cfo.gov.ph/pdf/statistics/Stock%202009.pdf> [accessed on 17 April 2016].

Depnakertrans, Kondisi Ketenagakerjaan Umum di Indonesia (Agustus 2013), <http://www.pusdatinaker.balitfo.depnakertrans.go.id>. Diunduh 27 November 2014

Felina Cai. 2011. *The Labour Export Policy: A Case Study of the Philippines*. Institut Barcelona d'Estudis Internacionals (IBEI).

Go. 2011. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, 101st Session, Geneva, 2011 (Geneva).

International Organization for Migration (IOM).2013. *Assessing potential changes in the migration patterns of Myanmar migrants and their impacts on Thailand* (Bangkok).

International Labour Organization (ILO). 2011. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, 101st Session, Geneva, 2011 (Geneva).

POEA (2010b). POEA annual report 2009. Philippine Overseas Employment Administration (POEA). Available at <http://www.poea.gov.ph/ar/ar2009.pdf> [accessed 17 April 2016].

Sciortino, R. and Punpuing, S. 2009. *International migration in Thailand* (Bangkok, IOM).

[www.bnp2tki.go.id](http://www.bnp2tki.go.id) (accessed 22 Maret 2015)