

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA  
(LEGAL PROTECTION FOR INDONESIAN WORKER)**

Taufan Arisandy\*

(Naskah diterima 12/09/2011, disetujui 23/09/2011)

**Abstrak**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah melakukan beberapa pembaharuan terhadap beberapa peraturan perundang-undangan perburuhan baik peninggalan kolonial Belanda maupun peraturan perundang-undangan nasional yang sudah dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan saat ini. Aspek perlindungan terhadap penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman TKI keluar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan. Tipe penelitian mengacu pada tipe penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap asas-asas hukum, kaedah-kaedah hukum dalam arti nilai (*norm*), peraturan hukum konkrit dan sistem hukum. Penelitian hukum ini bersifat deskriptif-kualitatif dengan membangun argumen berdasarkan kepada logika berfikir deduktif. Adapun pendekatan yang digunakan yaitu menggunakan Pendekatan Peraturan Perundang-Undangan (*statute approach*) dan Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*). Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dengan perjanjian kerja dan perjanjian penempatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri meliputi: (i) Perlindungan TKI Pra Penempatan; (ii) Perlindungan TKI selama penempatan; (iii) Perlindungan Purna Penempatan. Selain itu tanggungjawab para pihak yaitu PPTKIS dan Mitranya/ *Agency* dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia, sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri tersebut adalah menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri dan menempatkan TKI pada Pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Kata kunci: tenaga kerja Indonesia

**Abstract**

*Law Number 13 Year 2003 concerning Manpower has done some revision on labor regulations both Dutch colonial and national heritage which are not appropriate with current needs. Protection and placement aspect of Indonesian Workers (TKI) in foreign countries is related to the management and regulation system who performed*

\* Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Propinsi Nusa Tenggara Barat

*the various parties involved in sending out Indonesian workers. To dispose Indonesian workers in foreign countries, Indonesian government has established a mechanism through three phases of responsibility namely before placement, during placement and after placement. This type of research refers to the type of normative legal research, i.e. research conducted on the principles of law, norm of law (sense of value, concrete legal rules and legal systems. This legal research is descriptive-qualitative with developing some arguments based on the logic deductive of thinking. The approach used is Legislation Approach (Statute Approach) and Conceptual Approach. Form of legal protection for Indonesian workers with work contract and placement agreement based on Law Number 39 Year 2004 on Placement and Protection of Indonesian Workers in Foreign Countries is covering: (i) protection before placement, (ii) protection during the placement, (iii) protection after placement. Else the PPTKIS and its agencies are responsible in giving law protection for Indonesian, based on Law Number 39 Year 2004 on Placement and Protection of Indonesian Workers in Foreign Countries, conducted Indonesian worker placement service in abroad and placed them in Indonesian manpower user service of foreign countries.*

*Keywords: Indonesian labor*

## **A. Pendahuluan**

Setiap orang membutuhkan pekerjaan; pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya.

Mengingat pentingnya pekerjaan tersebut, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam Pasal 27 Ayat (2), menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Di sisi lain kesempatan kerja di luar negeri masih terbuka dengan tingkat upah yang ditawarkan cukup memadai, dan ini menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari pekerjaan ke luar negeri.

Aspek hukum ketenagakerjaan pada Pasal 1 butir 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat, dan sesudah melakukan pekerjaan. Hal tersebut harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajiannya tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*),

tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*). Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.

Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah 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.

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

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) khususnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib Tenaga Kerja Indonesia (TKI) semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan. Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya pemerintah

Indonesia sudah berhasil menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri. Kehadiran undang-undang ini tentunya sangat positif bagi perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat di dalamnya khususnya tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri merupakan salah satu upaya untuk mengatasi keterbatasan kesempatan kerja di dalam negeri sekaligus dapat menghasilkan devisa, Penempatan TKI ke luar negeri melibatkan berbagai pihak baik di dalam negeri maupun di luar negeri yang pada akhirnya dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan sejak dari proses pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

Permasalahan yang sering terjadi selama ini bagi TKI luar negeri adalah masalah kemanusiaan antara lain: pelecehan seksual, penganiayaan oleh majikan, pemutusan hubungan kerja, dan tidak dibayar, meninggal dunia dan lari dari majikan. Hal ini disebabkan rendahnya kualitas pendidikan dan keterampilan yang dimiliki TKI dan masih lemahnya ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada, khususnya yang berkaitan dengan penempatan TKI ke luar negeri serta kurangnya pembinaan dan pengawasan oleh unit teknis yang bersangkutan.

Untuk melindungi TKI yang bekerja di luar negeri, pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, namun demikian pada kenyataannya yang sebagaimana telah dijelaskan di atas saat ini TKI belum dapat terlindungi secara layak.

#### **A.1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pemikiran yang telah diuraikan dalam latar belakang tersebut di atas, dapat dikemukakan pokok-pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apa bentuk perlindungan hukum yang diberikan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam perjanjian penempatan?
2. Bagaimana tanggungjawab para pihak yaitu PPTKIS dan mitranya/ *Agency* dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia?.

## A.2. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dengan perjanjian kerja dan perjanjian penempatan.
- b. Untuk menganalisis tanggungjawab para pihak dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

## A.3. Ruang Lingkup Penelitian

Adanya pembatasan ruang lingkup dari penelitian ini untuk menjaga agar penelitian ini tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang diangkat yaitu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dengan perjanjian kerja dan perjanjian penempatan, tanggungjawab para pihak dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

## A.4. Metode Penelitian

Dalam rangka memperoleh dan mengumpulkan serta menganalisa dan informasi atau keterangan yang bersifat ilmiah dibutuhkan suatu karya tulis ilmiah maupun susunan yang sistematis terarah dan konsisten, Adapun metode dalam penelitian ini adalah:

### 1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap asas-asas hukum, kaedah-kaedah hukum dalam arti nilai (*norm*), peraturan hukum konkrit dan sistem hukum<sup>1</sup>, yang berhubungan dengan materi yang diteliti berkaitan dengan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (suatu kajian dari perspektif perjanjian penempatan dan perjanjian kerjasama)

### 2. Metode Pendekatan

Dalam penulisan ini pendekatan masalah yang digunakan yaitu<sup>2</sup>:

- a. Pendekatan Perundang-Undangan (*statute approach*), dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.

<sup>1</sup> Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2004, hlm. 29.

<sup>2</sup> Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2007, hlm. 306 dan 313.

- b. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*), mengkaji pandangan/konsep para ahli yang berkenaan dengan masalah yang dibahas.

### 3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Dalam penelitian ini bahan hukum yang dibutuhkan bersumber dari:

- a. Bahan hukum primer, adapun bahan hukum yang akan dipakai untuk menganalisis permasalahan ini adalah bahan-bahan hukum yang bersumber dari Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang digunakan untuk menjelaskan bahan-bahan primer, Bahan-bahan hukum sekunder ini dapat berupa buku-buku ilmu hukum, dan tulisan hukum lainnya seperti pendapat atau komentar-komentar ilmiah pakar hukum.
- c. Bahan hukum tersier, antara lain berupa bahan-bahan hukum yang bersifat menunjang badan-bahan hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum, kamus bahasa, artikel-artikel pada koran/surat kabar dan majalah-majalah.

### 4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Cara atau teknis pengumpulan bahan hukum yang digunakan adalah studi dokumentasi yakni dengan mencatat informasi dari bahan hukum yang berkaitan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (suatu kajian dari perspektif perjanjian penempatan dan perjanjian kerjasama), baik secara normatif maupun berupa ide atau gagasan. Pencatatan ini dilakukan secara selektif untuk mendukung dan melengkapi bahan hukum yang diperoleh dari sumber lain.

### 5. Analisis Bahan Hukum

Seluruh bahan hukum yang diperoleh dari penelitian kepustakaan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif-kualitatif dengan membangun argumen berdasarkan kepada logika berfikir deduktif. Dengan metode deskriptif-kualitatif, peneliti akan menyajikan dan menguraikan serta menghubungkan seluruh bahan hukum yang relevan yang telah diperoleh dari penelitian kepustakaan secara sistematis komprehensif dan akurat. Bersamaan dengan itu, penulis juga melakukan penafsiran terhadap berbagai bahan hukum<sup>3</sup>,

---

<sup>3</sup> Nasution, S., *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung, 1992, hlm. 126.

sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan secara akurat dan komprehensif.

## **B. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam Perjanjian Penempatan**

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang diundangkan pada tanggal 18 Oktober 2004 (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 133), mempunyai substansial yang tidak jauh berbeda dengan substansi yang diatur dalam KEPMENAKERTRANS Nomor 104 Tahun 2002 tentang Penempatan TKI Keluar Negeri. Kepmentrans ini mengatur tentang ketentuan-ketentuan yang berisi definisi-definisi, istilah yang menyangkut dunia ketenagakerjaan, mengatur hak dan kewajiban, serta mengatur tentang tata cara atau prosedur pendirian PJTKI yang merupakan salah satu Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), dan mengatur pula tentang sanksi untuk PJTKI atau calo TKI atau TKI yang melakukan pelanggaran serta mengatur sanksi-sanksi administratif.

Demikian pula dengan substansi dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang mengatur ketentuan umum, tugas, tanggung jawab dan kewajiban pemerintah, hak dan kewajiban TKI, Tata Cara Penempatan, Perlindungan TKI dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI serta sanksi Administratif dan Pidana. Akan tetapi walaupun kemunculan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 cukup memberi harapan bagi TKI namun masih banyak para TKI yang merasa kecewa terhadap substansi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, lebih-lebih para TKI ilegal yang merasa tidak ada sedikitpun kepentingan TKI Ilegal disinggung oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tersebut.

## **C. Tenaga Kerja Indonesia (TKI)**

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa, "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat".

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, "Tenaga Kerja Indonesia yang kemudian disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan

menerima upah”.

Menjadi Tenaga Kerja di luar negeri harus memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri (Pasal 35), yaitu sebagai berikut:

1. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
2. Sehat jasmani dan rohani;
3. Tidak dalam keadaan hamil;
4. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat.

Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja di luar negeri. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 8 menjelaskan mengenai hak-hak Tenaga Kerja Indonesia yaitu:

1. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri;
2. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
3. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
4. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
5. Memperoleh hak, kesempatan dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
6. Memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
7. Memperoleh jaminan keselamatan dan keamanan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia ke tempat asal;
8. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Adapun kewajiban calon Tenaga Kerja Wanita menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 9 yaitu :

1. Mentaati peraturan perundang-undangan di dalam negeri maupun di negara tujuan.
2. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja
3. Membayar biaya pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon Tenaga Kerja Indonesia harus memiliki dokumen sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 51, meliputi:

1. Kartu Tanda Penduduk, yaitu pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir;
2. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah dengan melampirkan copy buku nikah;
3. Surat keterangan izin suami, izin orang tua, atau izin wali;
4. Sertifikat kompetensi kerja;
5. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
6. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
7. Visa kerja;
8. Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia;
9. Perjanjian kerja; dan
10. Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN).

## **D. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia**

### **D.1. Hukum Ketenagakerjaan**

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya. Hal ini mengingat keluasan cakupan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di masing-masing negara juga berlainan. Di samping itu, perbedaan sudut pandang

juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang berbeda pula. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli.

Molenaar menegaskan bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa<sup>4</sup>. Definisi ini lebih menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Sebab, pada mulanya selain mengenai perbudakan, baik orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukan syarat-syarat kerja, baik mengenai jam kerja, upah, jaminan sosial dan lainnya. Para pihak benar-benar bebas untuk membuat kesepakatan mengenai hal-hal tersebut.

Dalam kenyataannya, orang yang bekerja (yang kemudian dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) disebut buruh/pekerja) sebagai orang yang hanya mempunyai tenaga berada dalam kedudukan yang lemah, sebagai akibat lemahnya ekonomi mereka. Dalam kedudukan yang demikian ini sulit diharapkan mereka akan mampu melakukan *bargaining power* menghadapi pemberi kerja (yang kemudian dalam hukum ketenagakerjaan disebut majikan/pengusaha). Oleh karena itu, hadirilah pihak ketiga, yakni penguasa (pemerintah) untuk melindungi orang yang bekerja. Hal-hal yang disebutkan inilah yang merupakan embrio hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Seberapa jauh campur tangan pihak penguasa inilah yang ikut menentukan keluasaan batasan hukum perburuhan. Di Indonesia peraturan mengenai Upah Minimum Regional/Upah Minimum Kabupaten merupakan contoh campur tangan pemerintah dalam melindungi buruh. Soetiksno, salah seorang ahli hukum Indonesia, memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut:<sup>5</sup>

“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut”.

<sup>4</sup> *Ibid.*

<sup>5</sup> Soetiksno, “*Hukum Perburuhan*”, (tanpa penerbit), Jakarta, 1977, hlm. 5.

Dengan definisi tersebut paling tidak ada dua hal yang hendak dicakup yaitu<sup>6</sup>:

Pertama, hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja. Berarti kerja di bawah pimpinan orang lain. Dengan demikian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak mencakup: (1) kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri; (2) kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan; (3) kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan.

Kedua, peraturan-peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja, antara lain:

1. Peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua buruh/pekerja;
2. Peraturan-peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi buruh/pekerja wanita;
3. Peraturan-peraturan tentang pengangguran;
4. Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh/pekerja atau majikan/pengusaha dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah dan sebagainya.

## **D.2. Perlindungan Hukum**

Konteks ke-Indonesia-an makna dan arti penting dari sebuah pekerjaan adalah sesuatu yang sangat dihormati dan dijunjung tinggi. Penghormatan tersebut dapat dilihat atau tercermin dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Akan tetapi pada kenyataannya realitas di Indonesia hari ini, masih sangat kurang mengimplementasikan hak azasi atas sebuah pekerjaan dan penghidupan yang layak, yang merupakan kewajiban negara untuk menyediakan dan memfasilitasi serta menjunjung tinggi hak azasi tersebut.

Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan kepada warga masyarakat, terutama yang berada pada posisi lemah akibat hubungan hukum atau kedudukan yang tidak seimbang.

<sup>6</sup> *Ibid.*

Demikian halnya dengan Hukum Perburuhan -untuk melindungi buruh dari kekuasaan majikan. Perlindungan -hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Menurut Philipus M. Hadjon ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni Kekuasaan Pemerintahan dan kekuasaan Ekonomi<sup>7</sup>. Dalam hubungannya dengan kekuasaan pemerintahan, permasalahan perlindungan -hukum adalah menyangkut perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap yang memerintah (pemerintah) Sedangkan permasalahan perlindungan ekonomi adalah perlindungan bagi si lemah terhadap si kuat, misalnya perlindungan bagi buruh terhadap pengusaha.

Perlindungan hukum oleh negara/pemerintah lebih ditekankan pada unsur negara/pemerintah sebagai pemegang kedaulatan. Untuk itu, perlindungan hukum yang diberikan oleh negara/pemerintah kepada warga negaranya dapat dilihat dalam instrumen hukum dan kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah. Dalam kaitannya dengan perlindungan preventif, pemerintah telah memberikan saluran melalui Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Pasal 53 Undang-Undang ini menyebutkan bahwa “masyarakat berhak memberikan masukan secara lisan dan tertulis dalam rangka penetapan maupun pembahasan rancangan undang-undang dan rancangan peraturan daerah”. Dengan demikian seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam proses pembuatan peraturan perundang-undangan.

Dalam literatur Hukum Perburuhan, perlindungan hukum buruh (*Arbeidsbercherming*) merupakan perlindungan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak buruh agar tidak diperlakukan, sewenang-wenang oleh pihak majikan. Perlindungan hukum bagi buruh migran menurut Aloysius Uwiyono meliputi perlindungan sosial, perlindungan ekonomis, dan perlindungan teknis. Perlindungan sosial merupakan perlindungan yang bertujuan agar buruh migran dijunjung tinggi harkat dan martabatnya sebagai manusia pada umumnya, bukan sebagai faktor produksi belaka dan juga bukan sebagai komoditi.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Philipus M. Hadjon, “Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila Simposium Politik, Hak Asasi Manusia dan Pembangunan Hukum”, Lustrum VIII, Universitas Airlangga, Surabaya, 1994, hlm. 1.

<sup>8</sup> Lihat lebih lanjut Aloysius Uwiyono, “Aspek Yuridis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”, Makalah, Seminar Nasioanal Penempatan & Perlindungan TKI yang diselenggarakan oleh BPHN, tanggal 29-31 Agustus 2005 di Surabaya. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Iman Soepomo, Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh), Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, hlm. 8.

Melalui perlindungan sosial ini, diharapkan buruh migran terhindar dari:

- a. transaksi perdagangan manusia pada saat perekrutan.
- b. proses penempatan secara ilegal, yang cenderung mengarah pada praktek perdagangan manusia.
- c. pelecehan seksual dan kekerasan pada masa pra-penempatan.
- d. perlakuan yang tidak manusiawi selama masa penampungan.
- e. ketidakpastian tentang keberangkatannya ke luar negeri.
- f. transaksi perdagangan manusia pada saat penempatan ke luar negeri.
- g. rasa takut atau khawatir pada saat berangkat dari bandara embarkasi menuju negara tujuan penempatan.
- h. ketidakpastian akan siapa yang akan menjadi majikannya.
- i. Kekerasan, penganiayaan, dan pelecehan seksual pada masa penempatan.
- j. Kekerasan dan penipuan pada saat pulang menuju ke daerah asal buruh migran.

Aspek perlindungan ekonomis ini bertujuan agar buruh migran dapat menikmati penghasilan yang ia terima untuk memenuhi kebutuhan dirinya sendiri maupun bagi keluarga secara layak. Melalui ketentuan ketenagakerjaan yang beraspek perlindungan ekonomis ini, diharapkan buruh migran dapat terhindar dari:

1. Ketidakpastian tentang besarnya upah yang diterimanya.
2. Ketidakpastian tentang besarnya potongan upah.
3. Pembayaran upah yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
4. Tidak dibayarnya upah yang telah menjadi haknya.
5. Ketidakpastian tentang jaminan kesehatan, jaminan ganti rugi kecelakaan kerja, dan santunan kematian bagi keluarganya.

Selanjutnya dari aspek perlindungan teknis, perlindungan buruh migran ini bertujuan agar terhindar dari bahaya atau resiko yang terjadi selama dalam masa hubungan kerja. Melalui perlindungan teknis ini, diharapkan buruh migran dapat terhindar dari:

1. Ketidakpastian untuk mendapatkan bantuan hukum.
2. Ketidakpastian untuk mendapatkan bantuan pembelaan.
3. Ketidakpastian akan hak dan kewajibannya.
4. Kondisi kerja yang tidak aman pada saat melakukan pekerjaan.
5. Resiko kerja yang mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan TKI meliputi sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan purna penempatan (Pasal 7 huruf e).

Dari berbagai konsep mengenai perlindungan hukum tersebut, dapat ditarik suatu pengertian bahwa perlindungan hukum adalah suatu kondisi yang memungkinkan subyek hukum memperoleh sumber daya yang dijamin dan dilindungi oleh hukum guna kelangsungan eksistensinya. Dalam konteks penempatan dan perlindungan TKI, subyek hukum yang dimaksudkan adalah TKI untuk memperoleh sumber daya berupa terjaminnya hak-hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku guna keberlangsungannya sebagai TKI.

Dalam kajian perlindungan hukum bagi TKI, teori perlindungan hukum dari Philpus M Hadjon, setelah dilakukan modifikasi sesuai kebutuhan, relevan untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini baik yang bersifat preventif maupun refresif. Perlindungan preventif pada tahap pra penempatan yang diberikan kepada calon TKI secara baik dan lengkap seperti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugas (*job discription*) yang akan dikerjakan di luar negeri, pemahaman bahasa, kelengkapan dokumen, budaya dan adat-istiadat negara tujuan akan dapat mencegah atau mengurangi terjadinya sengketa pada saat hubungan kerja berlangsung, sedangkan perlindungan hukum yang relatif adalah upaya perlindungan hukum untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi antara TKI dengan majikan melalui jalur non litigasi maupun litigasi yang dilakukan dengan bantuan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri dan perwakilan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Oleh karena itu pemerintah wajib melindungi hak asasi warga negara berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi keadilan sosial setara dan anti diskriminasi. Berkenaan dengan itu, telah diundangkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2000 tentang Peradilan Hak Asasi Manusia.

Memahami maksud dikeluarkannya atau diundangkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tersebut di atas tergambar realita yang

dihadapi betapa besarnya tanggung jawab pemerintah (*government responsibility*) yang belum dapat dilaksanakan sepenuhnya, untuk mewujudkan terjaminnya lapangan kerja bagi warga Negara serta melindungi tenaga kerja secara maksimal.

Namun kesenjangan terbatasnya lapangan kerja itu bukan semata-mata tiadanya lapangan kerja di dalam negeri tetapi juga faktor persyaratan kerja yang tidak sepenuhnya dapat dipenuhi tenaga kerja. Pada sisi lain, terbukanya informasi kesempatan kerja ke luar negeri dalam jenis jabatan apapun menjadi favorit atau daya tarik mencari kerja guna mengisi kesempatan kerja tersebut.

Pilihan bekerja ke luar negeri adalah suatu hak dengan segala konsekuensinya termasuk berbagai tantangan kualitas, kebutuhan perlindungan serta dampak perbedaan sosial budaya maupun sistem hukum yang harus dihadapi TKI. Oleh karena itu pemerintah berkewajiban untuk melakukan perlindungan terhadap warganya dan minimal untuk dapat mengurangi permasalahan yang timbul baik di dalam maupun di luar negeri.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjadinya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui asuransi di mana lembaga pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja serta penyelesaian masalah dan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa tenaga kerja Indonesia atau lembaga pelaksana penempatan. Tenaga kerja Indonesia yang menjadi peserta program ini berstatus sebagai tertanggung dan berhak mendapatkan kartu tanda peserta asuransi yang berlaku sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, perlindungan terhadap TKI yang bekerja ke luar negeri meliputi:

a. Perlindungan TKI Pra Penempatan.

Perlindungan TKI Pra Penempatan meliputi:

- 1). Pemberian informasi kepada calon TKI dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan sebelumnya wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Informasi tersebut meliputi:
    - a) Tata cara perekrutan;
    - b) Dokumen yang diperlukan;
    - c) Hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
    - d) Situasi, kondisi, dan risiko di negara tujuan; dan
    - e) Tata cara pertindungan bagi TKI.
  - 2). Bagi calon TKI yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
  - 3). Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
  - 4). Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikut sertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi;
  - 5). Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.
  - 6). Pelaksana penempatan TKI swasta menampung calon TKI sebelum pemberangkatan.
- b. Perlindungan TKI selama penempatan
- Selama TKI bekerja di luar negeri tetap mendapat perlindungan khususnya dari pelaksana penempatan TKI swasta maupun pemerintah. Perlindungan TKI selama penempatan meliputi:
- 1). Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan;
  - 2). Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan TKI di luar negeri dengan menetapkan jabatan atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;
  - 3). Dalam memberikan perlindungan selama penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan, Pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri;

- 4). Perlindungan TKI selama penempatan di luar negeri dilakukan dengan memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
- 5). Pembelaan atas pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

c. Perlindungan Purna Penempatan

Perlindungan TKI Purna Penempatan meliputi:

- 1). Kepulangan TKI karena berakhirnya masa perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi, meninggal dunia di negara tujuan, cuti, dideportasi oleh pemerintah setempat.
- 2). Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud di atas, pelaksana penempatan TKI berkewajiban:
  - a) Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
  - b) Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
  - c) Memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;
  - d) Mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
  - e) Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan keluarganya;
  - f) Mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.
- 3). Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi sebagaimana disebutkan di atas, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah bekerja sama mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asal TKI.

- 4). Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
- 5). Pengurusan kepulangan TKI sebagaimana tersebut di atas meliputi pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI, pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan, pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

Pemerintah juga bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri, dan berkewajiban untuk :

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Keanggotaan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI terdiri dari wakil-wakil instansi terkait, dan untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya dapat melibatkan tenaga-tenaga profesional. Agar pelaksanaan pelayanan penempatan TKI dapat berjalan lancar, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI disarankan untuk membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI di Ibukota Provinsi dan/atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI. Keberadaan Balai ini sangat diperlukan dalam memperlancar pengurusan dokumen yang harus dipenuhi oleh calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri.

Dari paparan mengenai Penempatan dan Perlindungan TKI yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 di atas, dapat ditarik beberapa kemajuan ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan TKI yang tidak ditemukan dalam peraturan sebelumnya yakni:

1. Penempatan TKI ke luar negeri hanya dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang

mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;

2. Pendidikan calon TKI sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat;
3. Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
4. Dalam rangka perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri, pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu;
5. Perlindungan TKI selama masa penempatan di luar negeri dilaksanakan dengan pemberian bantuan hukum, pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku di negara TKI ditempatkan;
6. Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI;
7. Pemberian sanksi khususnya Pidana penjara dan/atau denda serta penggolongannya sebagai tindak pidana kejahatan. Misalnya orang perorangan yang menempatkan TKI ke luar negeri pelaksana penempatan TKI yang menempatkan TKI ke luar negeri tanpa izin, menempatkan TKI pada jabatan atau pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan merupakan tindak pidana kejahatan dengan sanksi berupa pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 2.000.000.000, (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000, (lima belas miliar rupiah).

Permasalahan yang timbul dalam penempatan TKI ke luar negeri adalah berkaitan dengan hak asasi manusia, sehingga sanksi yang dicantumkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 kebanyakan berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya salah satu dokumen perjalananpun sudah merupakan tindak pidana. Hal ini didasari pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Kekurangan satu dokumen saja, sudah berisiko, yaitu tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal. Kondisi seperti ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan sangat rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan.

Selain pengawasan refresif melalui Lembaga Pengadilan dalam hal Proses pidana, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 juga mengatur mengenai pengawasan preventif terhadap Penyelenggaraan dan penempatan TKI di luar negeri yang dilakukan oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah kabupaten/kota. Sedangkan pengawasan terhadap penyelenggaraan dan perlindungan TKI diluar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

### **D.3. Bentuk Perlindungan Hukum oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)**

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. 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.

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 baik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) maupun PPTKIS dalam hal ini yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Tanpa perjanjian kerja, Tenaga Kerja Indonesia akan memperoleh perlakuan cara kerja yang tidak manusiawi, antara lain bekerja lebih dari 12 jam sehari.

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 misalnya:

1. Suatu Reglemen yang ditetapkan oleh pemberi kerja hanya mengikat pekerja apabila secara tertulis telah menyatakan, menyetujui Reglemen itu dan selain itu harus memenuhi syarat-syarat:
  - a. Bahwa selembat lengkap dari Reglemen tersebut dengan cuma-cuma oleh atau atas nama pemberi kerja telah diserahkan kepada pekerja.

- b. Bahwa oleh atau atas nama pemberi kerja telah diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans). Suatu lembar lengkap dari Reglemen tersebut yang ditandatangani oleh pemberi kerja dan disediakan untuk dibaca oleh umum.
  - c. Bahwa suatu lembar lengkap dari Reglemen tersebut ditempelkan dan tetap berada di suatu tempat yang mudah ditandatangani oleh pekerja, sedapat mungkin dalam ruangan kerja, hingga dapat dibaca dengan terang.
2. Suatu janji antara pemberi kerja dan pekerja, dengan mana pihak yang terakhir ini dibatasi dengan kebebasannya, setelah berakhirnya hubungan kerja antara mereka, melakukan pekerjaan dengan sesuatu cara, hanyalah sah apabila janji itu dibuat suatu perjanjian tertulis atau dalam suatu Reglemen dengan seorang pekerja yang sudah dewasa.

Yang dimaksud perlindungan Warga Negara Indonesia dan Badan Hukum Indonesia (BHI) adalah fungsi dan tugas perwakilan dalam melaksanakan kepentingan nasional dan warga negaranya, yaitu melindungi kepentingan-kepentingan negara pengirim dan kepentingan-kepentingan warga negaranya yang berada di negara penerima, dalam batas-batas yang dibenarkan oleh hukum Internasional dan menolong serta membantu warga negara pengirim baik perseorangan maupun badan-badan usaha.

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang hubungan luar negeri Bab. V tentang perlindungan Warga Negara Indonesia, khususnya pasal 19 ayat (b) menyatakan, "Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban memberikan pengayoman, perlindungan dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan perundangan-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan Internasional".

#### **E. Tanggungjawab PPTKIS dan Mitranya/ Agency dalam Memberikan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia**

Sejarah kelam para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dimulai, tatkala keluar kebijakan dari pemerintah Malaysia untuk melakukan *sweeping* sekaligus mendeportasi seluruh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dianggap bermasalah, sebagai konsekuensi logis secara normatif terhadap adanya Undang-Undang Keimigrasian Pemerintah Malaysia. "Sejarah kelam yang melanda para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut

merupakan nestapa sekaligus sebuah tamparan yang dahsyat terhadap pemerintah Republik Indonesia yang cenderung terlalu lemah dalam melakukan pengawasan dan pengontrolan, serta terlalu lamban mengambil sikap inisiatif dalam upaya memberikan jaminan/perlindungan optimal bagi seluruh tenaga kerja yang berkeinginan bekerja di luar negeri<sup>9</sup>.

### E.1. Pengertian Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban berasal dari kata tanggung jawab, berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau ada sesuatu hal boleh dituntut, dipersalahkan diperkarakan, dan sebagainya)<sup>10</sup>. Dalam kamus hukum ada dua istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban, yakni *liability (the state of being liable)* dan *responsibility (the state or fact being responsible)*.

Berdasarkan perspektif hukum, dalam kehidupan sehari-hari dikenal istilah pergaulan hukum (*rechtsverkeer*), yang di dalamnya mengisyaratkan adanya tindakan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekking*) antarsubjek hukum. Per-gaulan, tindakan, dan hubungan hukum adalah kondisi atau keadaan yang diatur oleh hukum dan/atau memiliki relevansi hukum. Dalam hal itu terjadi interaksi hak dan kewajiban antardua subjek hukum atau lebih, yang masing-masing dilekati hak dan kewajiban (*rechten en plichten*). Hukum diciptakan untuk mengatur pergaulan hukum agar masing-masing subjek hukum menjalankan kewajibannya secara benar dan memperoleh haknya secara wajar.

Di samping itu, hukum juga difungsikan sebagai instrumen perlindungan (*bescherming*) bagi subjek hukum. Dengan kata lain, hukum diciptakan agar keadilan terimplementasi dalam pergaulan hukum. Ketika ada subjek hukum yang me-lalaikan kewajiban hukum yang seharusnya dijalankan atau melanggar hak subjek hukum lain, kepada yang melalaikan kewajiban dan melanggar hak itu dibebani tanggung jawab dan dituntut memulihkan atau mengembalikan hak yang sudah dilanggar tersebut. Beban tanggung jawab dan tuntutan ganti rugi atau hak itu ditujukan kepada setiap subjek hukum yang melanggar hukum, tidak peduli apakah subyek hukum itu seseorang, badan hukum, ataupun pemerintah.

<sup>9</sup> *Ibid.*

<sup>10</sup> WJS. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, 1967, hlm. 1014.

## E.2. Tanggung Jawab PPTKIS

Pihak-pihak yang terkait dengan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri terdiri dari calon tenaga kerja yang hendak bekerja ke luar negeri, pelaksana penempatan TKI swasta yang berbentuk Perusahaan Terbatas (PT) dan memiliki izin dari Menteri Tenaga Kerja, Mitra Usaha, dan Pengguna Jasa TKI.

Pengertian aspek-aspek hukum ketenagakerjaan sebagaimana Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri pada Pasal 1 angka 1 sampai 7 tersebut adalah:

1. Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
3. Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada Pengguna.
4. Pengguna Jasa TKI adalah instansi pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.

Sedangkan berdasarkan Modul tentang Penempatan TKI ke luar negeri, Lembaga Pelaksana Penempatan TKI adalah:

- a. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).
- b. Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang penempatan TKI ke luar negeri.
- c. Badan usaha swasta dan BUMN/BUMD.

Warga negara asing secara langsung maupun tidak langsung dilarang melakukan kegiatan rekrut CTKI/Penempatan TKI. Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Kerja Sama Penempatan yang dibuat secara tertulis dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini penting bagi calon TKI tentang adanya jaminan kepastian penempatan yang akan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI dengan mitra usaha atau pengguna jasa TKI di luar negeri.

Calon TKI juga harus membuat perjanjian penempatan TKI yang dibuat secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, sedangkan TKI dengan Pengguna jasa membuat Perjanjian Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pelaksana penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik menyangkut badan pelaksana, persyaratannya, dan tahapan penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja tersebut berjalan secara baik, lebih-lebih untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang harus dilakukan secara selektif dan tidak menyulitkan tenaga kerja untuk menghindari kecenderungan pencari kerja Indonesia mencari kerja ke luar negeri secara ilegal, yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun nama baik negara.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sesuai bakat, minat, dan kemampuan dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan. Dalam KEPMENAKERTRANS Nomor Kep. 104 A/MEN/2002 penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dilakukan oleh lembaga pelaksana yang terdiri dari PJTKI dan Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Demikian pula Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar Negeri menetapkan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri yakni:

1. Pemerintah;
2. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri oleh pemerintah, hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI) dari Menteri

Tenaga Kerja. Untuk dapat memperoleh SIPPTKI sebagaimana dimaksud di atas, PPTKIS harus memenuhi persyaratan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri pada Pasal 10 dan 12 sebagai berikut:

- a. Berbentuk Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT) yang didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,(tiga miliar rupiah);
- c. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) kepada 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

Uang jaminan dalam bentuk deposito tersebut hanya dapat dicairkan dalam hal PPTKIS tidak memenuhi kewajiban terhadap calon TKI atau TKI sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan.

Persyaratan modal yang cukup besar yang harus dipenuhi oleh PPTKIS untuk dapat menempatkan TKI luar negeri karena masalah penempatan dan perlindungan TKI berhubungan dengan nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, sehingga sudah sewajarnya jika pelaksana penempatan TKI swasta tersebut harus mampu secara ekonomi dan profesional.

Suatu perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaannya sendiri atas dasar izin tertulis dari Menteri. Penempatan TKI ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri harus memenuhi persyaratan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri Pasal 26 yaitu:

- a. Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia;
- b. TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri;
- c. Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan, atau perjanjian-perjanjian yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia;
- d. TKI telah memiliki perjanjian kerja;

- e. TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi; dan
- f. TKI yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

### **E.3. Tanggung Jawab Agency**

Dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap upaya memberi perlindungan dan pemahaman tentang hak-hak sebagai pekerja, kepada TKI yang akan bekerja di luar negeri, pemerintah berkewajiban melaksanakan hal-hal sebagai berikut<sup>11</sup>:

- a. Menjamin terpenuhinya hak-hak TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- c. Membentuk dan mengembangkan sistim informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- d. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan;
- e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan hingga purna penempatan.

Memahami sosok TKI, sebenarnya tidak hanya sekedar dari sudut seseorang yang bekerja di luar negeri sebagai penghasil devisa dan pahlawan keluarga. Mobilitas mereka yang tersebar di berbagai negara telah membentuk pengalaman baru dan menjadi sosok yang lain dari sebelumnya. Oleh karena itu upaya pengiriman TKI ke luar negeri tersebut, setidaknya-tidaknya telah mendatangkan manfaat yang besar, yaitu<sup>12</sup>:

1. Mempercepat hubungan antarnegara (negara pengirim tenaga kerja dengan negara penerima tenaga kerja);
2. Mendorong terjadinya pengalaman kerja dan alih teknologi;
3. Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran Negara dan atau mendatangkan devisa.

Di samping manfaat sebagaimana di atas, penempatan TKI di luar negeri juga menimbulkan beberapa eksese, sehingga diperlukan pengelolaan khusus oleh pemerintah. Sebagai gambaran, penderitaan yang dialami TKI tidak saja terjadi di negeri tempat mereka bekerja,

<sup>11</sup> Moh. Saufi Syamsudin, *Norma Perlindungan Hubungan Industrial*, Bina Ilmu, Jakarta, 2004. hlm. 47-48.

<sup>12</sup> Asikin Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Grafindo Pustaka Utama, Jakarta, 2004. hlm. 27.

namun kekerasan demi kekerasan baik disadari maupun tidak disadari telah dialami TKI sejak awal proses rekrutmen, hingga pemberangkatan. Proses kekerasan tersebut, antara lain, meliputi percaloan, penipuan, pemerasan, penganiayaan, bahkan pelecehan seksual.

Hak atas perlindungan hukum dan keadilan dipandang sebagai penangkal terhadap penyalahgunaan sistem hukum. Penyalahgunaan sistem hukum ini mencakup manipulasi sistem hukum untuk menguntungkan kelompok atau merugikan kelompok lain.

Hal ini tidak terlepas dari adanya cara perekrutan yang masih kurang terkoordinasi. Struktur perekrutan tenaga kerja di Indonesia yang bebas, mendorong bagi para agen lokal untuk meminta biaya tinggi dari calon TKI. Dalam banyak kasus, mereka bekerja dengan meminta komisi dari beberapa agen berbeda dan tidak menerima gaji rutin. Agen tenaga kerja setempat sering kali merupakan yang pertama memberikan informasi tentang proses migrasi yang lama dan birokratis kepada para tenaga kerja, dan hal ini mempermudah para agen tersebut membohongi tenaga kerja tentang jumlah uang yang harus mereka bayar di muka.

Selama proses perekrutan, pelatihan dan penempatan, banyak TKI tidak menerima informasi mengenai kewajiban-kewajiban majikan mereka sebagaimana tertera dalam kontrak atau undang-undang keimigrasian dan atau pengaturan dalam ketenagakerjaan di negara tujuan. Para calon TKI tersebut juga jarang diajarkan ke mana mereka harus mengadu sekiranya ada masalah. Alih-alih menyediakan informasi dan perlindungan hukum tentang apa yang harus dilakukan tenaga kerja jika terkena masalah, para agen malah memberi doktrin tentang “kewajiban” calon tenaga kerja untuk tidak melarikan diri, mematuhi majikan, dan bekerja secara baik dan lebih giat lagi.

Para pekerja yang migrasi ke luar negeri untuk bekerja sebagai pekerja rumah tangga pertama-tama bertemu dengan perekrut tenaga kerja lokal yang berasal dari kampungnya yang menjanjikan sejumlah gaji, memperlihatkan pilihan-pilihan pekerjaan, dan menawarkan diri untuk membantu mereka melewati proses perekrutan. Agen-agen ini sering menerima komisi dari agen tenaga kerja yang lebih besar atau menarik upah dari para calon TKI. Agen-agen ini dapat membantu para buruh lulus dari tes kesehatan, sebagai persyaratan medis dan paspor, sebelum mereka menyalurkan TKI ke penyalur tenaga kerja di Jakarta atau di titik transit.

Seluruh calon TKI yang ingin bekerja di luar negeri diharuskan melakukan uji kehamilan, uji virus HIV/AIDS, dan penyakit menular

lainnya seperti malaria dan tuberculosi sebelum mereka tiba di negara tujuan. Para calon TKI ini diharuskan untuk membayar pemeriksaan kesehatan ini atau biaya dan ongkosnya dimasukkan dalam potongan gaji awal mereka. Pada saat TKI tiba di negara tujuan, pemilik perusahaan dan agen-agen tenaga kerja tersebut sering melakukan tes ulang karena mereka kurang mempercayai keabsahan dokumen dari Indonesia. Jika para calon TKI ini positif hamil, mengidap HIV/AIDS, tuberculosi, malaria, lepra, penyakit yang dapat menular lewat hubungan seks (*sexually transmitted infections* atau STI), atau penggunaan obat-obatan, maka calon TKI akan ditolak atau bahkan dideportasi.

Pemerintah telah membebankan kepada agen tenaga kerja sebagian besar tanggung jawab untuk mengurus masalah perekrutan, penempatan, dan pengawasan para buruh rumah tangga migran. Setelah melewati masa pelatihan di pusat pelatihan di Indonesia, atau berangkat langsung ke negara tujuan melalui agen ilegal, TKI kadang tinggal bersama agen tenaga kerja selama satu hari sampai dua minggu sebelum ditempatkan di rumah majikan mereka. Dalam beberapa kasus, jika mereka punya masalah dengan majikan atau jika majikan menolak mereka, mereka akan kembali ke agen Negara setempat untuk menunggu penempatan selanjutnya atau dikirim kembali ke Indonesia. Setelah masa kontrak 2 tahun selesai, para buruh juga kembali ke agen mereka sebelum kembali ke Indonesia.

## **F. Penutup**

### **F.1. Kesimpulan**

1. Bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dengan perjanjian kerja dan perjanjian penempatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, perlindungan terhadap TKI yang bekerja ke luar negeri meliputi:
  - a. Perlindungan TKI Pra Penempatan.
  - b. Perlindungan TKI selama penempatan.
  - c. Perlindungan Purna Penempatan.
2. Tanggungjawab para pihak yaitu PPTKIS dan Mitranya/Agency dalam memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia, sebagaimana yang datur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri adalah menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri dan bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna jasa TKI di luar negeri.

## F.2. Saran

1. Pemerintah dan aparat penegak hukum hendaknya dapat berbuat secara tegas kepada pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.
2. Untuk menghindari dan mengurangi terjadinya penyimpangan dalam penempatan Calon TKI/TKI ke Luar Negeri hendaknya Pemerintah dan PPTKIS lebih mengintensifkan sosialisasi peraturan perundang-undangan tentang TKI kepada para TKI.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Abdul Kadir Muhamad, *Hukum Perikatan*, Bandung, Alumni, 1990.
- , *Hukum Perdata Indonesia Bandung*, Citra Aditya Bakti 2000.
- Abrar Saleng, *Hukum Pertambangan*, Ull Press, Yogyakarta, 2004.
- Bagir Manan, *Politik Perundang-undangan Dalam Rangka Mengantisipasi, Liberalisasi Otonomi*, FH-UNILA, Bandar Lampung, 1996.
- Daniel S Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia*, Kesinambungan dan Perubahan LP3ES, Jakarta, 1990.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Cetakan V, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 1982.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- J. Satrio, *Hukum Perikatan*, Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian, Buku II. Bandung, Citra Aditya Bakti, 2001
- JJH. Bruggink, *Refleksi Tentang Hukum*, Cetakan II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2007.
- Kusuma Atmaja, Mochtar, *Fungsi dan perkembangan Hukum Dalam Pembangunan Nasional*, Cetakan I, Bina Cipta, Bandung, 1975.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*, Rajawali Pres, Jakarta, 2003.
- , *Hukum Hak Asasi Manusia*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta, 2009.

- Le Sueur AP & Herberg W, *Constitutional & Administrative Law*, Cavendis Publishing Limited, London, 1995.
- M. Hadjon, Philipus, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Cetakan I, Bina Ilmu, Surabaya. 2002.
- Mertokusumo, Sudikno, *Bab-bab Tentang Penemuan Hukum*, Cetakan I, PT Citra Aditya Bakti, Yogyakarta, 1993.
- Mohammad TahirAzhar, *Negara Hukum Indonesia Analisis Yuridis Normatif tentang Unsur-unsur*, UI Press, Jakarta, 2001.
- Muslim Abdurahman, *Ketidak Patuhan TKI Sebuah Efek Diskriminasi Hukum*, UMM Press, Malang, 2006.
- Nasution, S., *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung, 1992.
- Oemar Seno Adji, *Peradilan Bebas Negara Hukum*, Erlangga, Jakarta, 1980.
- Padmo Wahyono, dalam Ellydar Chaidir, *Negara Hukum, Demokrasi dan Konstalasi Ketatanegaman Indonesia*, Total Media, Yogyakarta, 2007, hal. 42.
- Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 2001.
- R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bandung : Bina Cipta, 1999.
- Sjachran Basah, *Perlindungan Hukum Atas Sikap Tindak Administratif Negara*, Cetakan I, Alumni, Bandung, 1992.
- Sri Soemantri, *Bunga Rampai Hukum Tata Negara Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992.
- Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2004.

## **B. Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

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

Indonesia, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

## **C. Makalah**

Mochtar Kusuaatmadja, Pemantapan Cita Hukum dan Asas-Asas Hukum Nasional Kini dan Masa yang Akan Datang, Makalah, Jakarta, 1998.

Mustanun Daeng Matutu, Selayang Pandang (Tentang) Perkembangan Tipe-Tipe Negara Modern, (Orasi ilmiah), FH-UNHAS, Ujung Pandang, 1972.