

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Landasan Konseptual**

#### **1. Tinjauan Umum Tentang Efektivitas**

Efektivitas mempunyai makna tercapai maupun tepat guna. Efektivitas adalah kata sifat, sementara kata dasarnya adalah efektif.<sup>1</sup> Kurniawan menjelaskan jika efektivitas memiliki arti merupakan kapabilitas dalam mengerjakan tugas, peran dalam sebuah kelompok atau sejenisnya dengan tanpa adanya desakan ketika pengoperasiaannya. Istilah ini berarti makna efektivitas adalah langkah tercapainya tujuan, visi, dan atau target. Efektivitas berhubungan antara hasil yang diinginkan dengan hasil yang telah diraih.<sup>2</sup> Efektivitas juga berarti sebagai suatu tolak ukur sukses atau tidaknya sebuah lembaga dalam mencapai apa yang telah ditetapkan menjadi tujuan. Jika sebuah lembaga telah mencapai tujuan, visi, atau targetnya, maka lembaga itu dapat dikatakan sudah bekerja dengan efektif.

Bastian mengatakan bahwa efektivitas bisa kita artikan sebagai keberhasilan ketika meraih visi, tujuan, dan atau target yang ditentukan. Disamping itu, efektivitas berarti hubungan keluaran (output) dengan visi, tujuan atau target di mana efektivitas ditentukan dari sejauh mana tingkat keluaran (output) dalam mencapai visi atau tujuan yang ditentukan. Kemudian arti efektivitas ialah tercapainya apa yang diinginkan tanpa memperhatikan elemen-elemen biaya, tenaga, waktu, pikiran, dan elemen-elemen lainnya.

Menurut Effendy, arti efektivitas merupakan korespondensi yang langkahnya

---

<sup>1</sup> Thalish Noor Cahyadi, 'Efektivitas Pos Bantuan Hukum Di Pengadilan (Studi Pada Posbakum Pengadilan Agama Sleman Tahun 2011-2012)', *Jurnal RechtsVinding*, 2.1 (2013), 17–30.

<sup>2</sup> Amir Syarifudin Kiwang, David D.W. Pandie, and Frans Gana, 'Analisis Kebijakan Dan Efektivitas Organisasi', *Jurnal Kebijakan & Admisnitasi Publik*, 19.1 (2015), 71–84.

ingin mencapai tujuan yang diatur sebagaimana disesuaikan dengan *cost* yang direncanakan, durasi yang ditentukan, dan kuantitas tenaga kerja yang ditetapkan.

Jadi bisa kita tafsir bahwa parameter efektivitas menggapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya adalah di mana suatu tujuan telah dicapai sesuai dengan apa yang telah diatur.

Melihat beberapa pengertian tentang efektivitas di atas ini, kita dapat menyimpulkan bahwa efektivitas ialah tolak ukur pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Misalnya, sebuah organisasi bisa melaksanakan fungsinya sesuai dengan teknik yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan efektif.

## **2. Tinjauan Umum Efektivitas Hukum**

Efektivitas memiliki peran untuk memantau. Ilmu sosiologi hukum mengatakan hukum berperan sebagai alat pengontrol sosial dalam menghasilkan keadaan yang seimbang di masyarakat dengan tujuan terwujudnya keserasian dengan stabilitas dan perubahan di lingkungan sekitar. Hukum juga berperan sebagai pengubah pola pikir masyarakat dari tradisional ke modern. Efektivitas hukum berarti suatu sistem agar hukum bisa berlangsung secara efektif.

Apabila kita ingin mencari tau sejauh mana suatu efektivitas hukum, kita wajib melihat hukum itu dipatuhi oleh target. Akan tetapi, walaupun aturan yang dipatuhi sudah efektif, kita tetap bisa melihat lebih jauh suatu taraf efektivitas, hal ini dikarenakan patuh atau tidaknya seseorang terhadap hukum yang ada bergantung pada apa yang menjadi kepentingannya. Kepentingan-kepentingan ini terbagi ke dalam beberapa macam sifat, antara lain *compliance*, *identification*, dan

internalization.<sup>3</sup>

Secara umum, terdiri dari beberapa faktor untuk mengukur kepatuhan terhadap hukum, yakni<sup>4</sup> :

- a. Keterkaitan kaidah-kaidah hukum yang luas, dengan kebutuhan hukum individu-individu yang menjadi sasaran kaidah hukum.
- b. Ketegasan rumus substansi kaidah hukum, supaya gampang diserap oleh sasaran berlakunya sebuah hukum.
- c. Komunikasi yang ideal kepada sasaran mengenai kaidah hukum.
- d. Peraturan perundang-undangan harus bersifat larangan, bukan sebuah keharusan.
- e. Sanksi hukum harus dikoordinasikan dengan sifat kaidah hukum yang dilanggar.
- f. Baik sanksi yang berat ataupun yang ringan harus proposional dapat diterima oleh akal sehat (dapat diimplementasi).
- g. Memungkinkan penegak hukum melakukan sebuah proses kaidah hukum, sebab tindakan yang dikendalikan dan diberi sanksi adalah tindakan yang nyata yang dapat diproses pada beberapa tahap.
- h. Para penegak hukum harus bertindak profesional dalam menangani sebuah kasus hukum.
- i. Membutuhkan standarisasi ekonomi dan sosial di dalam masyarakat.

Secara umum, indikator yang sangat mempengaruhi suatu efektivitas perundang-undangan adalah profesionalisme dalam menjalankan sebuah peran,

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, 'Sosiologi Suatu Pengantar', *Rajawali Pers*, Bandung, 1996.

<sup>4</sup> Achmad Ali, 'Menguak Teori Hukum (Legal Theory) Dan Teori Peradilan (Jurialprudece) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudece)', *Kencana Predana Media Group*, Jakarta (2009), Hal. 376.

fungsi dan kewenangan pihak penegak.

### **3. Tinjauan Umum Tentang Pekerja atau Buruh**

Pada zaman ketika Indonesia dijajah oleh Belanda, orang yang bekerja kasar (tukang, kuli, mandor) disebut sebagai buruh. Pada zaman penjajahan untuk pekerja kasar Belanda menyebutnya dengan blue collar dan untuk pekerja halus Belanda menyebutnya dengan white collar. Perbedaan ini sengaja diterapkan dengan tujuan adanya diskriminasi, perbedaan status yang akan memecah belah kelompok masyarakat Indonesia.

Para white collar merupakan orang yang tidak akan melaksanakan pekerjaan yang tidak halus (kasar), mereka hanya akan melakukan pekerjaan seperti pegawai kantor, menyiapkan laporan administrasi. Sedangkan pekerja blue collar harus menyangkal status yang hampir sama seperti budak, di mana mereka harus patuh dan taat kepada para orang-orang yang memiliki status white collar.

Perundang-Undangan Indonesia No 13 Th 2003 Pasal 1 angka 4 memberikan pemahaman tentang pekerja adalah bahwa semua manusia yang bekerja dan menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk apa pun. Pemahaman itu cukup normal, tetapi yang penting lebih luas mengingat fakta bahwa itu bisa mencakup semua individu yang bekerja untuk siapapun, orang, elemen yang sah atau perusahaan yang berbeda dengan mendapatkan upah atau angsuran dalam struktur apa pun. Penegasan remunerasi dalam struktur apa pun sangat penting mengingat fakta bahwa kompensasi telah terkait dengan uang tunai sampai saat ini, meskipun ada fakta bahwa ada buruh / spesialis yang mendapatkan bayaran dalam bentuk barang.

#### 4. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

Tenaga kerja ialah seluruh warga yang dalam masa umur kerja. Dalam UUD No 13 Th 2003 Bab I(satu) pasal 1(satu) ayat 2(dua) berbunyi bahwa tenaga kerja merupakan manusia yang bisa melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh sesuatu guna untuk mencukupi kebutuhan dirinya dan masyarakat.<sup>5</sup> Secara umum, ada 2 kelompok penduduk dalam suatu negara, yakni tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Tiap orang yang sudah siap dan sanggup melakukan pekerjaan untuk diri sendiri ataupun saudara (keluarga) yang tidak memperoleh kompensasi dan orang yang bekerja untuk menghasilkan pendapatan dinamakan tenaga kerja. Dengan demikian dapat kita artikan bahwa setiap orang (masyarakat) yang sudah siap untuk menerima dan melaksanakan sebuah pekerjaan dan mampu memberikan jasa atau menghasilkan sebuah produk (barang) sesuai kebutuhan publik dinamakan tenaga kerja.

Menurut Badan Pusat Statistik, semua masyarakat yang sudah memasuki usia lebih atau sama dengan 15 tahun dan memiliki potensi untuk menghasilkan jasa dan atau barang disebut sebagai tenaga kerja. Dalam versi Badan Pusat Statistik tenaga kerja ini dibagi ke dalam 3 kelompok, antara lain:

- a. Pekerja yang memiliki waktu kerja lebih dari 35 jam per minggu (full time employed)
- b. Pekerja yang waktu kerjanya tidak melebihi 35 jam per minggu (under time employed)
- c. Pekerja yang memiliki waktu kerja antara 0-1 jam per minggu (non-

---

<sup>5</sup> Citra Berlian Butsi, Saleh Soeaidy, and Minto Hadi, 'Efektivitas Program Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Sebagai Upaya Pemenuhan Hak-Hak TKI', *Jurnal Admisnitrasi Publik*, 1.7 (2013), 1313–22.

employed)

Tenaga kerja juga bisa kita artikan sebagai makhluk sosial dengan fisik dan batin yang akan digunakan untuk proses produksi, atau lebih dikenal sebagai sumber daya manusia. Dalam melakukan sebuah pekerjaan setiap pekerja pasti menggunakan fisik dan batinnya. Pekerja fisik ialah para pekerja yang akan menggunakan fisiknya untuk melakukan sebuah pekerjaan. Sedangkan tenaga kerja batin ialah tenaga kerja yang hati dan pikiran dilibatkan untuk melakukan pekerjaannya.

Ada dua jenis kelompok tenaga kerja, yakni yang bekerja dan yang tidak bekerja :

- a. Kelompok Pekerja, individu - individu yang melakukan pekerjaan mereka dengan harapan mendapatkan kompensasi (gaji), pembayaran atau tunjangan, baik untuk individu yang bekerja full time maupun part time;
- b. Kelompok Pengangguran, individu - individu yang sedang tidak memiliki pekerjaan atau sedang melamar sebuah pekerjaan ataupun individu yang sudah sempat bekerja tetapi menganggur lagi.

Ada dua macam dalam tenaga kerja yang ada di Indonesia, diantaranya :

- a. Pekerja yang melalui DEPNAKER

Pekerja di Indonesia adalah penduduk asli Indonesia yang melakukan latihan keuangan keluar Negara Indonesia dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dan juga mendapatkan otorisasi atau penjaminan dari administrasi yang menangani masalah pekerja sementara.

Pemerintah telah mengatur dalam prosedur lepas landas di Indonesia ke luar

negeri harus memenuhi beberapa prosedural yang ada:

1. Paling tidak berusia 18 tahun, selain dari pedoman negara tujuan memutuskan prinsip yang berbeda.
2. Mempunyai kartu identitas diri (KTP)
3. Kesejahteraan rohani dan jasmani yang dikonfirmasi oleh pengumuman spesialis surat atau menyelesaikan tes kesejahteraan sesuai pengaturan, sesuai kebutuhan kerja atau pekerjaan yang diperlukan dan ditunjukkan oleh deklarasi bakat.
4. Terdaftar di kantor kerja di wilayahnya, ditunjukkan oleh pencari kerja kartu pendaftaran (AK-I).
5. Memiliki identifikasi dari tempat kerja pergerakan berada di dekat zona awal spesialis sementara sesuai dengan hukum dan pedoman yang sesuai.
6. Bersedia menyesuaikan diri dengan penggunaan pemahaman kerja yang disetujui dan ditandai sebelum berangkat dari posisi kerja.
7. Bersedia menanggung biaya yang diperlukan dalam proses pengaturan yang disepakati seperti yang ditunjukkan oleh pengaturan terkait.
8. Mengikuti program pengiriman dana investasi juga, program kesejahteraan kerja.

b. Pekerjaan illegal

Penerbangan spesialis Indonesia melalui administrasi (DEPNAKER) benar-benar memberikan akomodasi bagi individu untuk bekerja di luar negeri juga memberikan kesejahteraan bisnis kepada spesialis di luar negeri, dalam hal apa pun, kebenaran yang terjadi di masyarakat umum mereka diharapkan mengisi sebagai pekerja sementara yang bergabung dengan program administrasi juga

banyak kebutuhan otoritatif dan birokrasi yang kacau, sehingga mereka tidak tertarik pada program pemerintah.

Cara untuk meninggalkan pekerja Indonesia di luar negara telah diarahkan secara sistematis oleh legislatif dijaga secara sah oleh DEPNAKER yang jelas-jelas prosedural juga, mempertimbangkan segala sesuatu tentang organisasi antara mulai dari kebutuhan yang harus dipenuhi sebelumnya bepergian ke negara lain<sup>6</sup>, instruksi dan persiapan pekerjaan sebagai pengaturan sebelum menyentuh basis di negara orang lain untuk berubah menjadi TKI yang benar-benar mahir, hingga prinsip-prinsip vitalitas bekerja setelah menyentuh basis di sana. Cara untuk meninggalkan pekerja Indonesia di luar negara telah dikelola dengan cara yang disengaja oleh administrasi yang ditangani secara sah oleh DEPNAKER yang jelas-jelas prosedural juga, efisien segala sesuatu tentang organisasi antara mulai dari kebutuhan yang harus dipenuhi sebelumnya bepergian ke negara lain, instruksi dan persiapan kerja sebagai pengaturan sebelum mendarat di negara orang lain untuk berubah menjadi TKI yang benar-benar cakap, hingga standar vitalitas kerja setelah menyentuh basis di sana. Lebih jauh lagi, pedoman ini harus sangat ketat bagi permintaan untuk permohonan dari spesialis sementara Indonesia yang bersangkutan, mengingat fakta bahwa tidak terpikirkan oleh pekerja gelandangan yang tersisa jika tidak ada permintaan dari negara-negara ini.

Jelas strategi di atas adalah untuk jaringan saat ini dari setiap pedoman negara yang ditetapkan oleh DEPNAKER, itu dianggap tidak masuk akal sulit bagi mereka, karena mereka menerima apa pun biaya transportasi, walaupun mengalikan bukan masalah mereka yang paling penting tidak terjat dan satu hal

---

<sup>6</sup> Donna Savira Larasati, 'Peran Pemerintah Indonesia Dalam Melindungi Hak TKI Dari Praktik Underpayment Di Hongkong', *Journal Of Internasional Relations*, 4.3 (2018), 360–66.



dasar yang mereka pilih untuk tidak bertahan lama, urutannya seperti ini adalah hal yang membuat TKI bergabung dengan Tekong daripada berpartisipasi dalam program DEPNAKER walaupun faktanya biaya transportasi lebih murah.

Hal ini dibayar dengan metode DEPNAKER melalui tekong itu lebih sederhana dan semakin berguna hanya dengan mengirimkannya ukuran uang tunai telah diselesaikan dan pekerja pada waktunya segera mereka dikirim ke negara telah ditegaskan. Dalam biaya transportasi ini sangat banyak dalam perbedaan harga, karena tergantung mereka ingin melewati jalur yang mana. Jalur yang dilewati bisa jalur laut dan jalur udara.

Berikutnya adalah visa yang mereka gunakan untuk pergi ke negara kerja adalah paspor visa identifikasi, jadi terlepas dari kenyataan bahwa mereka telah secara efektif membayar biaya sebanyak yang mereka miliki sekarang telah disepakati bahwa mereka bahkan sekarang akan diharuskan untuk menyampaikan toko keamanan. Sebagai jaminan di belakang landasan yang menyentuh di sana (negara tempat bekerja), sebagai akibat dari kapsi dan mereka di luar negeri sebagai touris.

## 5. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi memiliki arti perencanaan yang tepat dan atau pertemuan yang didasari oleh standar yang ditentukan. Sehingga, urutan kerja adalah pengelompokan tenaga kerja yang secara resmi sesuai dengan kriteria yang ada dan yang sudah ditetapkan<sup>7</sup>, khususnya:

<sup>7</sup>Linda Norhan and Tedi Kustandi, 'Sistem Informasi Pendataan Tenaga Kerja Indonesia Berbasis WEB Pada PT . Laatanas Lintas Internasional', *Jurnal Mantik Penusa*, 3.1 (2019), 225–231.

i. Berdasarkan warga

1. Pekerja

Pekerja ialah tiap-tiap warga negara yang dianggap sudah dapat bekerja dan memiliki kapasitas untuk bekerja jika tidak ada permintaan pekerjaan. Seperti yang ditunjukkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan, individu-individu yang berkumpul sebagai pekerja, harus mempunyai spesifik individu-individu yang diantara 15 tahun dan 64 tahun.

2. Bukan Pekerja

Bukan pekerja adalah individu-individu yang dianggap tidak sanggup dan belum ingin bekerja, padahal sudah adanya permintaan untuk bekerja. Sesuai UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003, mereka adalah di luar usia, khususnya mereka belum memasuki umur 15 tahun dan lebih dari 64 tahun atau pensiunan, yang (tua) dan anak-anak.

ii. Berdasarkan usia kerja

1. Pekerja

Pekerja adalah populasi usia yang menguntungkan usia antara 15 sampai dengan 64 tahun yang telah memiliki pekerjaan namun untuk sementara waktu tidak bekerja, atau secara efektif berusaha mencoba untuk mencari sebuah pekerjaan.

2. Bukan pekerja

Bukan pekerja adalah individu yang masih berusia 10 tahun ke atas yang hanya pergi ke kelas, berurusan dengan rumah tangga, dll. Contoh ini adalah: siswa yang lebih muda juga, siswa pengganti, ibu rumah tangga dan individu yang tidak mampu, dan para pengangguran yang disengaja.

iii. Berdasarkan kualitas

1. Pekerja yang sudah dididik

Pekerja yang sudah dididik adalah para pekerja yang menguasai satu kemampuan atau kemampuan dalam bidang tertentu dengan metode untuk sekolah atau di sisi lain pelatihan formal dan non-formal. Misalnya: pengacara, spesialis, pendidik, dan lainnya.

2. Pekerja yang dipersiapkan dengan baik

Pekerja yang dipersiapkan adalah pekerja yang mempunyai penguasaan dalam bidang tertentu melalui keterlibatan kerja. Tenaga kerja berbakat ini perlu terus bersiap untuk memiliki kapasitas untuk melakukan aktivitas. Model: spesialis obat, spesialis, mekanik, dan lainnya.

3. Pekerja Non-didik dan non-terlatih

Pekerjaan yang tidak berpendidikan dan tidak terlatih adalah pekerjaan yang hanya tergantung pada fisik dan otot. Contohnya adalah: buruh bangunan, kenek transport, dll

## 6. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Adapun standar di dalam hak dan kewajiban pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003<sup>8</sup>, diantaranya :

a. Hak-Hak Pekerja

1. Semua orang bisa mempunyai kesempatan yang sama tanpa adanya pengelompokan ketika mencari sebuah pekerjaan.
2. Semua orang mempunyai pilihan untuk mendapatkan pelayanan yang

<sup>8</sup> Lusua Astrika, 'Peran Pemerintah Provinsi Jawa Tengah Dalam Memberikan Perlindungan Preventif Terhadap Tenaga Kerja Wanita (TKW) Yang Akan Diberangkatkan Ke Luar Negeri', *Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 1.1 (2015), 99–109.

sama tanpa adanya perbedaan.

3. Semua orang memperoleh hak istimewa untuk meningkatkan keterampilan dalam pekerjaannya berdasarkan kemampuan, bakat, intensitas melalui sebuah pelatihan.
4. Semua bidang spesialis memperoleh kesempatan yang setara dalam melakukan persiapan berdasarkan bidang pekerjaannya.
5. Pekerja yang sudah memenuhi syarat untuk mendapat pengakuan kompetensi kerja setelah berminat untuk persiapan pekerjaan yang diadakan oleh instansi pemerintah yang menyiapkan pekerjaan, yayasan yang menyiapkan pekerjaan swasta, atau mempersiapkan lingkungan kerja.
6. Pekerja yang mengikuti program praktek lapangan kerja berhak untuk pengakuan dalam kompetensi kerja dari badan / organisasi.
7. Setiap orang berhak dan memiliki peluang yang setara untuk memperoleh, pindah posisi, dan mendapatkan gaji lebih dari upah minimum rakyat.
8. Pekerja yang memiliki keterbelakangan berhak atas asuransi yang sesuai dengan tingkat kecacatan.
9. Pekerja berhak atas bayaran kompensasi dari perusahaan atau organisasi jika bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan dalam Pasal 78 ayat (1).
10. Setiap perusahaan harus membagi waktu untuk istirahat.
11. Setiap orang berhak mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan ibadah sesuai dengan kepercayaan masing-masing atau agama yang dianut oleh mereka.

12. Pekerja wanita mempunyai hak khusus 1,5 (satu setengah) periode istirahat panjang sebelum kesempatan ideal untuk kerja dan 1,5 (satu setengah) bulan setelah melahirkan anak dengan perkiraan dokter spesialis anak dan kandungan.
13. Para pekerja dapat menggunakan hak khusus untuk bersistirahat sesuai dengan yang sudah diatur dalam undang-undang.
14. Setiap tenaga kerja dibebaskan dari waktu kerja pada tanggal merah resmi.
15. Semua pekerja berhak untuk mendapatkan asuransi kesehatan dan keselamatan, moral, dan perlakuan yang sesuai dengan agama dan mendapatkan penghargaan.
16. Setiap pekerja dengan skill khusus berhak atas hak istimewa dalam mendapatkan gaji untuk mendapatkan kehidupan yang layak sebagai masyarakat.
17. Para pelaku usaha wajib membayar gaji karyawan sesuai dengan uang diizinkan oleh pemerintah atau upah minimum daerah setempat.
18. Pekerja dengan keahlian khusus berhak untuk memperoleh jaminan sosial dari pemerintah untuk diri sendiri dan keluarganya.
19. Setiap tenaga ahli mempunyai hak khusus dalam membentuk dan berubah menjadi individu dari serikat pekerja.
20. Penghentian kerja yang dilakukan secara sah dan tepat karena kekesalan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaan adalah sebagai hak esensial dari kelompok pekerja.
21. Jika pekerja diberhentikan atau sudah pensiun, pelaku usaha harus

membayar pesangon dan kompensasi sesuai masa kerja serta memberikan hak yang memang sepatutnya didapatkan pekerja,

b. Kewajiban Pekerja

1. Organisasi pekerja dan pekerja memiliki kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan komitmen mereka dalam melakukan hubungan modern, memenuhi permintaan pekerjaan, tujuan strategis, mengembangkan bakat dan kemampuan mereka, dan mencapai visi organisasi dan memperjuangkan kesejahteraan keluarga dan diri sendiri.
2. Pengusaha, pelaku usaha, dan profesional harus mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam perjanjian bersama.
3. Agar kesepakatan tercapai, manajer dan pelaku usaha harus menyelesaikan debat dalam konsultasi.
4. Serikat pekerja harus memberikan informasi paling tidak satu minggu sebelum mogok kerja dilaksanakan, serikat pekerja harus menginfokan untuk didata sebagai salinan perusahaan dan organisasi yang bertanggung jawab di lingkungan kerja sekitar.

**7. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Indonesia**

Terdapat berbagai gagasan tentang pemahaman Tenaga Kerja Indonesia. Di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI merupakan setiap penduduk dari Indonesia yang telah memenuhi semua persyaratan untuk bekerja

ke luar negeri untuk kurun waktu tertentu untuk mendapat kompensasi.<sup>9</sup>

Di dalam buku kaidah perlindungan perusahaan jasa TKI adalah penduduk Indonesia baik pria atau wanita yang melakukan latihan di bidang ekonomi, sosial, logis, ahli, dan atletik dan tertarik pada pekerjaan di luar negeri guna untuk pengembangan diri dalam waktu yang telah ditentukan tergantung pada perjanjian kerja yakni sebuah kesepakatan kerja antara penerima kerja dan pemberi kerja yang dilakukan baik secara lisan atau direkam sebagai salinan cetak untuk jangka waktu yang telah disepakati serta mencakup ketentuan kerja, hak dan komitmen kerja.<sup>10</sup>

Dari beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa TKI merupakan semua penduduk di negara Indonesia yang telah mengikuti persyaratan untuk mendapatkan dan melakukan pekerjaan di luar Indonesia dalam jangka waktu yang telah disepakati melalui prosedural penempatan TKI dan mendapatkan imbalan, upah, ataupun kompensasi.

## **8. Ketentuan Pekerja Indonesia**

Dengan adanya pekerja yang bekerja di luar negeri membutuhkan prosedur mengatur. Pengaturan kerja adalah prosedur penyatuan data dan investigasi keadaan untuk sekarang dan apa yang akan terjadi di depan permintaan dan pasokan pekerjaan termasuk pemungutan keputusan kepemimpinan dasar, pengaturan dan program kegiatan sebagai bagian dari prosedur pengaturan untuk mencapai tujuan tertentu.

Mengingat cara mengatur pekerjaan adalah bisnis temukan isu-isu pekerjaan

<sup>9</sup> Trisnawan, Sonhaji, and Ispriyarso, op.cit hlm 1

<sup>10</sup> Nevey Varida Ariani, 'Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Indonesia', *Jurnal Penelitian Hukum*, 18.740 (2018), 115–26.

yang terjadi di masa sekarang dan masa depan hanya sebagai upaya untuk mencari strategi dan pengaturan proyek yang relevan dan dapat diprediksi.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Pengaturan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap TKI yang akan datang akan mendaftar untuk bekerja di luar negara harus memenuhi sistem yang disahkan.

Pendaftaran pekerja yang akan datang dengan mengaktualisasikan pengaturan TKI dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Sudah menginjak usia 18 (delapan belas) tahun dengan pengecualian identitas TKI yang direncanakan akan digunakan oleh Pengguna perorangan dalam hal apa pun berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. normal secara fisik dan rasional;
- c. tidak sedang dalam masa hamil untuk pekerja perempuan yang direncanakan; dan
- d. diajarkan di setiap acara pindah dari SMA (sekolah menengah) atau sebanding.

Meninjau dari kebutuhan di atas, sebagaimana ditunjukkan oleh Pasal 51 UU

No. 39 Tahun, Pekerja Indonesia terencana juga wajib memilikinya data-data , diantaranya :

- a. Kartu Identitas, Ijazah terakhir, dukungan kelahiran atau di sisi lain bukti pengakuan kelahiran;
- b. Bukti pernikahan untuk individu yang memasang hubungan duplikat buku nikah;
- c. Bukti persetujuan dari pasangan atau istri, otorisasi orang tua, atau



- persetujuan penjaga;
- d. Bukti kompetensi kerja;
- e. Bukti kesejahteraan dari pemeriksaan kesejahteraan terlebih lagi, penelitian otak;
- f. ID internasional yang dikeluarkan oleh Kantor Imigrasi;
- g. Visa untuk kerja;
- h. Kesepakatan dalam situasi kerja;
- i. Kontrak kerja, dan
- j. KTKLN adalah kartu kepribadian untuk pekerja yang memenuhi kebutuhan dan teknik untuk bekerja di luar bangsa.

Apabila pekerja yang memenuhi prasyarat yang ditunjukkan, pada saat itu pekerja yang sudah dekat harus mengejar perkembangan strategi sebelum mereka ditetapkan di luar negeri. Di tengah program pra-posisi, pekerja yang akan melakukan kegiatan, seperti:

- a. Pengelolaan SIP;

Sesuai dengan pengaturan UUD No 39 Th 2004 dalam melaksanakan pengaturan TKI swasta yang akan mendaftar harus mengantongi SIP dari Menteri.

Untuk mendapatkan SIP, pengaturan TKI pribadi harus memiliki:

1. Kesepakatan kerja sama atau disebut perjanjian;
2. Surat permohonan untuk Pekerja;
3. Draft perjanjian situasi; dan
4. Draft perjanjian kerja.

Selama waktu untuk memperoleh SIP, surat permohonan TKI dari persetujuan Pengguna tentang posisi dan rencana perjanjian kerja harus

mendapatkan dukungan dari otoritas yang disetujui kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Selain itu, situasi TKI swasta dihalangi dari pertukaran atau di sisi lain pertukaran SIP ke pertemuan yang berbeda untuk mengarahkan pendaftaran pekerja.

b. Pendaftaran dan seleksi;

Dalam prosedur pendaftaran dipandu dengan memberikan data ke spesialis sementara yang direncanakan, diantaranya:

1. sistem pendaftaran;
2. catatan diperlukan;
3. hak dan kewajiban calon pekerja yang direncanakan;
4. keadaan, kondisi, dan bahaya di negara tujuan; dan
5. sistem asuransi untuk pekerja.

Data diserahkan secara lengkap dan benar. Data harus memperoleh dukungan dari kantor yang dapat diandalkan di bidang pekerjaan dan disatukan oleh TKI swasta.

c. Pendidikan dan persiapan pekerjaan;

Kemungkinan untuk TKI dituntut untuk memiliki bukti kompetensi kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Jika TKI belum memiliki keahlian kerja untuk melaksanakan posisi TKI swasta harus melakukan instruksi dan persiapan sesuai dengan pekerjaan yang dipilih untuk dilakukan. Calon pekerja yang akan datang memenuhi syarat untuk instruksi dan mempersiapkan pekerjaan sesuai pekerjaan yang harus diselesaikan.<sup>11</sup> Pendidikan dan persiapan pelatihan dalam pekerjaan untuk mempersiapkan pekerja sementara yang akan datang

<sup>11</sup> Bambang Wicaksono Triantoro, 'Migrasi Legal Dan Ilegal Ke Malaysia Barat: Kasus Migrasi Internasional Di Pulau Lombok, Nusa Tenggara Barat', *Jurnal Hukum*, 10.2 (1999), 1-16.

diharapkan untuk:

1. mempersiapkan, menetapkan dan menciptakan kemampuan kerja TKI yang akan datang;
2. pembelajaran dan pemahaman mengenai keadaan, kondisi, tradisi, budaya agama, dan bahaya bekerja di luar negeri;
3. menyiapkan kemampuan relasional dalam berbicara; dan
4. memberikan pembelajaran dan pengetahuan tentang hak dan komitmen sebagai pekerja migran.

Pendidikan dan persiapan kerja diselesaikan oleh posisi agen dari pekerja swasta atau organisasi persiapan pekerjaan telah memenuhi prasyarat. Instruksi dan persiapan harus memenuhi prasyarat sesuai dengan hukum dan pedoman yang mengidentifikasi dengan instruksi dan persiapan kerja.

- d. Pemeriksaan kesehatan dan mental;

Kesejahteraan dan pemeriksaan mental untuk pekerja sementara yang akan datang diusulkan untuk mengetahui dengan status peramal kesejahteraan dan tingkat kewajaran identitas TKI yang akan datang dengan pekerjaan yang harus dikerjakan di negara tujuan. Setiap PMI yang direncanakan wajib melakukan pemeriksaan kesehatan yang telah ditetapkan oleh kantor dan lembaga kesejahteraan mengadakan pemeriksaan mental yang dipilih oleh Pemerintah.

- e. Pengurusan data

Pengurusan data yang harus dilakukan oleh pekerja yang dijelaskan dalam pasal 51 atau yang sudah dijelaskan di ketentuan pekerja Indonesia.

- f. Tes kemampuan;

Calon pekerja harus menguji kemampuan atau ahli dalam bidangnya untuk

mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

g. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan

Yang merupakan latihan untuk memberikan pertanyaan atau data kepada TKI yang akan datang yang akan turun ke bisnis di luar negeri sehingga pekerja sementara yang akan datang memiliki status mental dan informasi untuk bekerja.

Dalam memahami hak dan komitmen mereka dan dapat mengalahkannya mereka masalah yang harus dihadapi. Melaksanakan posisi TKI swasta adalah wajib termasuk identitas spesialis sementara Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dalam interogasi menjelang selesainya lepas landas.

Upaya PAP adalah untuk memberikan pembahasan mengenai aturan negara di dekatnya. Pemahaman kerja (hak dan komitmen PMI), dan pelatihan mental dan identitas. Kehadiran PAP ini normal bahwa PMI disiapkan menghadapi potensi hasil yang akan muncul kemudian.

Persiapan terakhir untuk lepas landas (PAP) diharapkan memberikan pemahaman dalam dan luar tentang:

1. diberlakukannya di negara tujuan; dan
2. materi pemahaman kerja.

Persiapan terakhir untuk lepas landas (PAP) ditanggung oleh pemerintah.

h. Lepas landas.

Ada prasyarat dan ketentuan yang harus ditaati oleh PMI. PMI yang dirujuk, sangat mungkin terlihat bahwa dengan pengaturan tenaga kerja yang mengatur pekerjaan akan mendorong administrasi dan pekerja gelandangan yang direncanakan dalam mengurus masalah yang berkaitan dengan bisnis termasuk asuransi untuk yang direncanakan. TKI, baik sekarang dan nanti. Dengan tujuan

yang akan mendorong administrasi melalui Badan terkait untuk situasi ini Dinsosnakertrans dan jaringan di dalam mengambil pengaturan untuk mengalahkan masalah pekerjaan itu sesuai target yang harus dicapai termasuk spesialis gelandangan keamanan dekat yang bekerja di luar negeri.

### **9. Tinjauan Umum Tentang Lembaga**

Ruttan dan Haryani mengatakan bahwa definisi dari lembaga adalah Standar di dalam sebuah organisasi yang membantu koordinasi setiap anggota dengan harapan terciptanya kerja sama setiap anggota dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan pengertian lembaga menurut Nabli dan Nugen adalah komponen pengontrol yang mengelola hubungan perilaku antar individu atau antar pertemuan.

Secara umum, lembaga memiliki arti gagasan tentang standar perilaku sosial yang telah berkembang dan konstan atau diulang. Untuk itu perlu digaris bawahi, bahwa perilaku sosial tidak membatasi pendirian pedoman yang mengawasi praktik-praktik ini atau mengharuskan individu atau asosiasi untuk berpikir secara empati terhadap standar yang mengklarifikasi perilaku mereka namun di samping pemahaman tentang organisasi ini berpusat di sekitar memahami mengapa individu bertindak bertindak sesuai atau berlawanan dengan pedoman yang ada.

### **10. Tinjauan Umum Tentang Badan Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI)**

Badan Layanan memiliki tugas untuk melakukan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat BP3TKI) adalah Badan Pemerintah dari Indonesia yang memiliki unsur strategi pelaksanaan di bidang

pekerjaan dan asuransi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terorganisir juga terkoordinasi.<sup>12</sup> Badan ini terbentuk karena adanya Perpres Nomor 81 tahun 2006. Saat ini BNP2TKI dipimpin oleh Nusron Wahid yang didelegasikan pada 27 November 2014 hingga saat ini. Penugasan utama BP3TKI adalah:

- a. Untuk menempatkan posisi berdasarkan pemahaman yang dicatat sebagai salinan antara negara pengirim dan negara pemakai PMI;
- b. Memberikan administrasi, memfasilitasi dan mengarahkan: catatan; instruksi penerbangan terakhir (PAP); berpikir kritis; sumber pembiayaan; lepas landas sampai repatriasi; meningkatkan sifat pekerja sementara yang dekat; data; sifat pelaksana posisi TKI; dan meningkatkan kesejahteraan spesialis gelandangan Indonesia dan keluarga mereka

Manfaat BP3TKI:

- a. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Buruh Migran Indonesia sebagaimana disinggung dalam Pasal 94 memiliki kapasitas untuk mengaktualisasikan pengaturan di bidang posisi dan keamanan spesialis sementara di luar negeri secara terorganisir dan terpadu.
- b. Untuk melengkapi kapasitas Pekerja Migran Indonesia dipercayakan dengan:
  1. Menempatkan berdasarkan pemahaman yang dicatat sebagai salinan antara Negara pengirim dan negara pemakai PMI atau Pengguna yang sah dalam negara yang dituju
  2. Memberikan administrasi, pengorganisasian, dan pengaturan

<sup>12</sup> Arpangi, 'Legal Protection On Indonesian Labor In Abroad', *International Journal of Law Reconstruction*, II.1 (2018), 53–62.

mengenai;

- a. persiapan akhir penerbangan (PAP);
- b. pemikiran kritis;
- c. sumber pembiayaan;
- d. terbang sampai repatriasi;
- e. meningkatkan sifat pekerja sementara yang direncanakan;
- f. data;
- g. sifat pelaksana posisi TKI; dan
- h. meningkatkan kesejahteraan spesialis sementara Indonesia dan keluarga mereka.

#### **11. Tinjauan Umum Tentang Lembaga Terpadu Satu Atap (LTSA)**

Layanan Terpadu Satu Atap dalam rangka melaksanakan kewajiban dalam menyediakan pelayanan kepada Tenaga Kerja Indonesia (Pekerja Migran) dengan konsep murah, mudah, cepat, pasti, terukur, dan transparan maka Pemerintah membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Layanan ini dibentuk dengan tujuan untuk memperbaiki cara mengelola, menempatkan, dan melindungi para pekerja migran. LTSA dibentuk berdasarkan perintah UU No 18 Tahun 2017.

Alasan dan maksud dari pembentukan LTSA adalah didasari keinginan perwujudan efektivitas dalam melayani Pekerja Migran Indonesia, menciptakan situasi transparan dan efisien ketika mengurus surat serta dokumen pekerja migran, dan meningkatkan kecepatan dan kualitas layanan terhadap Pekerja Migran Indonesia.

## 12. Tinjauan Umum Tentang Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri

Sejak disahkan UU No 18 tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, KTKLN merupakan salah satu syarat yang harus dimiliki oleh setiap pekerja yang ingin bekerja di luar negeri. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau yang biasanya disingkat dengan KTKLN adalah kartu yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan upaya perlindungan terhadap TKI.<sup>13</sup> Dengan memiliki kartu ini maka warga Indonesia yang bekerja di luar negeri dianggap legal dan telah memenuhi prosedur sebagai TKI sebaliknya jika warga Negara Indonesia yang tidak memiliki kartu ini dianggap sebagai TKI ilegal dan akan tidak akan diperbolehkan untuk bekerja di luar negeri sekalipun sudah memiliki visa kerja dan passport.

Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri adalah Kartu pintar yang memuat identitas diri TKI dan rekam sidik jari. Kartu ini adalah salah satu syarat bagi warga Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri. Dalam implementasinya di lapangan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri sudah berbentuk kartu elektronik yang sehingga manajemen sistem pelayanan dan pengawasan penggunaan KTKLN menjadi lebih mudah. KTKLN memiliki masa berlaku selama 2(dua) tahun, dan harus diperpanjang lagi bagi TKI yang ingin melanjutkan kontrak kerjanya.

Adanya kartu ini pemerintah bisa membedakan TKI yang sudah mengikuti prosedur yang ada dan TKI yang tidak mengikuti prosedur. Fungsi lain dari kartu ini adalah sebagai jaminan perlindungan TKI, antara lain asuransi kerja, perjanjian kerja, dan visa kerja dan akan lebih mudah menyelesaikan TKI yang bermasalah di luar negeri.

---

<sup>13</sup> Trisnawan, Sonhaji, and Ispriyarso.



## **B. Landasan Yuridis**

### **1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

Di dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia alinea ke 4 sudah mempunyai kekuatan dalam landasan hukum normative dalam upaya perlindungan dan jaminan sosial demi peningkatan kesejahteraan rakyat serta menambahnya kualitas sumber daya manusia.<sup>14</sup>

Masing-masing manusia akan mempunyai pekerjaan yang memadai atau berhak mendapatkan atau dapat memilih pekerjaan yang diinginkan serta dapat diperlakukan dengan adil yang dibunyikan dalam Pasal 28D ayat 2 dan 28E ayat 1

Pasal 27 ayat 2 mengatakan masing-masing warga Negara berwenang mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang cukup. Pasal ini menyebutkan bahwa setiap manusia berhak mendapatkan hak dasar yaitu mendapat atau memilih pekerjaan yang layak atau yang diinginkan.<sup>15</sup> Dan Negara wajib memenuhi kewajiban yang ada pada setiap manusia sehingga Negara tidak bisa membiarkan sumber daya yang tidak cukup, maka Negara tidak boleh melanggar pekerja untuk memenuhi kebutuhan atau bekerja di luar negeri.

Hal ini akan menjadi masalah untuk memastikan hak istimewa mereka di luar negeri. Jadi hak istimewa mereka akan dijamin dan dijamin dalam periode pra-situasi, pengaturan dan setelah posisi.

### **2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;**

Mengingat Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi

<sup>14</sup> Eva Dian Sari and Lu Sudirman, 'Analisis Yuridis Tindakan Penyalahgunaan Izin Keimigrasian Oleh Tenaga Kerja Asing Di Kota Batam', 1.1 (2019), 55–74.

<sup>15</sup> Rizky Dian Baretta and Budi Ispriyarso, 'Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja', *Jurnal Ilmu Hukum*, 20.1 (2018), 163–81.

Manusia adalah hak yang digabungkan dengan hakikat dan keberadaan manusia terhadap Tuhan Yang Maha Esa, dan harus menghormati dan dijamin oleh Negara, hukum dan pemerintah.

Karena manusia adalah makhluk sosial, hak asasi manusia memiliki peluang tanpa batas atau kepentingan apa pun yang dapat menjaga peluang dan mengatasi masalah mereka sendiri atau persyaratan kepentingan keluarganya. Negara Indonesia harus menghargai, memastikan, dan mengamankan hak istimewa masing-masing individu.

### **3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan;**

Peraturan Perundang-undangan Nomor 13 Tahun 2003 tentang

ketenagakerjaan, dalam pasal 1 angka 2 mengatakan : “ Tenaga Kerja adalah seseorang yang bekerja untuk mencapai atau mendapatkan hasil yang layak untuk memenuhi kebutuhannya.”

Berdasarkan Pasal 31 menyatakan setiap pekerja yang ada di Indonesia berhak untuk memperoleh, menentukan atau bermigrasi pekerjaan yang layak di dalam negeri ataupun di luar negeri. Jelas dalam pasal ini pekerja yang berada di Indonesia mempunyai kewenangan untuk mendapatkan pekerjaan yang layak termasuk di luar negeri.

Tetapi dalam LTSA masih di persulitkan untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri, serta membutuhkan biaya yang lumayan mahal untuk melakukan pengajuan di LTSA. Maka tenaga kerja perlunya mendapatkan perlindungan yang layak demi memenuhi kebutuhan serta mensejahterakan mereka dalam segala perlindungan.

#### 4. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

Menyinggung Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pada saat itu dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang wajib memberikan jaminan kepada setiap orang untuk mendapatkan hak mereka di tempat kerja, khususnya di luar negeri, sehingga buruh bisa mendapatkan administrasi dalam posisi dan kesejahteraan spesialis luar negeri dengan cepat dan efektif.

Di sisi yang lain, untuk mengikuti prosedur yang ada dalam undang-undang akan lebih rumit lagi karena pekerjaan yang di berikan tidak layak dan upah yang diberikan secara legal dan ilegal menimbulkan perbedaan yang sangat jauh, maka tenaga kerja lebih baik memilih pekerjaan yang ilegal daripada pekerjaan legal.

Adapun tanggung jawab pemerintah dalam perlindungan Tenaga Kerja yang ada di Indonesia , sebagai berikut :

- a. Pasal 5 ayat (1) dan (2) menyatakan tugasnya pemerintah dalam pengaturan, membina dan mengawasi dalam penempatan serta perlindungan tenaga kerja di luar negeri, serta pemerintah berwenang meminta bantu dari pemerintah daerah;
- b. Pasal 6 yang menyatakan tanggung jawab pemerintah dalam upaya/perlindungan pekerja di Luar Negeri;
- c. Pasal 7 yang menyatakan tanggung jawab dan tugas pemerintah adalah menjamin hak-hak , memantau pelaksanaan, menciptakan serta

meluaskan sistem informasi , menjamin upaya diplomatik dalam penempatan calon tenaga kerja di Indonesia serta mendapatkan perlindungan tenaga kerja sebelum berangkatnya ke luar negeri dan selama dalam masa penempatan.

- d. Pasal 77 menyatakan calon tenaga kerja mendapatkan perlindungan yang sesuai dengan peraturan yang ada di undang- undang.

Berdasarkan tanggung jawab pemerintah yang disebutkan diatas, dimana tenaga kerja mendapatkan hak dalam perlindungan dan penempatan. Dan semua ini merupakan tanggung jawab pemerintah selama tenaga kerja dalam masa penempatan atau sebelum berangkat, maka pemerintah yang wajib melindungi hak-hak tenaga kerja.<sup>16</sup>

## **5. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;**

Di dalam Peraturan Perundangan-undangan No.18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia dalam pasal 1 angka 2 menyatakan bahwa : “Pekerja migran Indonesia adalah masyarakat Indonesia yang akan, sedang dan telah bekerja diluar negeri dan telah menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.” dan dalam pasal 1 angka 1 ada juga calon pekerja migran yaitu syarat pekerja sebagai pencari kerja yang sudah siap bekerja diluar negeri dan sudah mendaftarkan dibidang ketenagakerjaan yang menjadi tanggungjawab instansi pemerintah.

Adapun dalam pasal 3 UU No.18 tahun 2017 menjelaskan perlindungan

<sup>16</sup> Maria Nova, ‘Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri’, *Jurnal Lex Admisistratum*, V.1 (2017), 73–80.

pekerja migran Indonesia mempunyai target untuk memastikan kepuasan dan implementasi hak asasi manusia individu sebagai warga negara dan pekerja migran Indonesia dan memastikan perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Kemudian setiap calon pekerja migran atau pekerja migran Indonesia pasti masing masing mempunyai hak dan kewajiban yang harus ditaati sesuai dengan pasal 6 UU No.8 tahun 2017 dan dalam bab III terdapat beberapa pasal yang mengatur tentang tata cara dalam pemberian perlindungan pekerja migran Indonesia yang terdiri dari pasal pasal 7 sampai pasal 20 UU No. 18 Tahun 2017.

Dengan adanya undang-undang ini pekerja migran yang ada di Indonesia lebih mengerti pelindungan yang akan didapatkan sebelum kerja, selama kerja sampai setelah bekerja dan juga mendapatkan fasilitasi keberangkatan dan kepulangan dari Layanan Terpadu Satu Atap.

#### **6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

Terbentuknya Balai Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI) pada tahun 2006, maka perundang-undangan yang dimaksud penjabaran dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. Peraturan menteri tenaga kerja mengatur pendaftaran dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, sebagai berikut :

- a. Wajib register diri masing-masing kepada Dinas kabupaten kota untuk melaporkan pekerjaan yang berminat yang terdapat di luar negeri tanpa pungut biaya.

b. Pencari kerja harus memenuhi syarat yang diantaranya :

1. Usia sekurang-kurangnya adalah 18 (delapan belas) tahun, kecuali pengguna perseorangan yang sudah bekerja sekurang- kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Akte Kelahiran tenaga kerja;
2. Surat keterangan dari dokter yang menyatakan dalam keadaan sehat atau tidak dalam keadaan sedang hamil bagi calon pekerja wanita;
3. Surat izin dari keluarga yang disetujui oleh Kepala Lurah atau Desa;
4. Wajib mempunyai kartu tanda pendaftaran dari dinas kabupaten/kota;
5. Mempunyai syarat pendidikan dalam persyaratan oleh pengguna.

Dengan adanya aturan yang mengatur tentang perlindungan tenaga kerja , maka tenaga kerja akan lebih di jamin kesejahteraan dalam perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Jadi tidak akan terjadinya masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja di Indonesia.

### C. Landasan Teoritis

#### 1. Teori Efektivitas Hukum Menurut Soerjono Soekanto

Dalam menjadi sebuah pedoman, salah satu kegunaan hukum adalah menuntun perilaku manusia. Permasalahan dampak hukum tidak cuman dibatasi pada pengembangan persetujuan atau konsistensi dengan hukum, namun mencakup dampak keseluruhan hukum pada tingkah laku baik positif maupun negatif.<sup>17</sup> Agar hukum menjadi kuat, sangat penting bagi otoritas otorisasi hukum untuk menegakkan persetujuan ini. Persetujuan dapat diselesaikan ke jaringan

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum', Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

sebagai patuh (konsistensi), dengan kondisi ini menunjukkan penanda bahwa hukum itu memaksa. Komponen-komponen yang memengaruhi kelayakan hukum sesuai Soerjono Soekanto adalah:<sup>18</sup>

a. Faktor Hukum

Hukum tercantum komponen jaminan, keadilan, dan kenyamanan. Dalam penerapannya tidak sering ada bentrokan antara kepastian yang sah dan keadilan. Keyakinan yang sah adalah konkrit dalam struktur yang tidak salah lagi, sementara keadilan adalah teoritis sehingga ketika seseorang menjadi hakim memilih masalah dalam penggunaan hukum saja, pada saat itu ada kalanya estimasi ekuitas tidak tercapai. Dengan cara ini, ketika memandang sebentar masalah yang berkaitan dengan hukum pada tingkat berapa pun ekuitas adalah kebutuhan utama. Karena hukum tidak hanya diamati dari tujuan undang-undang yang disusun, tetapi juga mempertimbangkan berbagai variabel yang dibuat di mata publik. Sementara dari sisi yang berlawanan, ekuitas belum menjadi diskusi karena ekuitas mengandung komponen emosional yang sangat bergantung pada estimasi bawaan bawaan setiap individu.

b. Faktor Penegak Hukum

Implementasi hukum diidentifikasi dengan pertemuan yang menyusun atau menerapkan (persyaratan hukum). Bagian persyaratan hukum adalah petugas pelaksana hukum yang relatif dapat memberikan keyakinan, keadilan dan keuntungan hukum. Otoritas persyaratan hukum menyebarkan pemikiran tentang yayasan otorisasi hukum dan petugas implementasi hukum, sementara otoritas implementasi hukum dalam arti yang ketat dimulai dari polisi, pemeriksa,

---

<sup>18</sup> Ria Ayu Novita, Agung Basuki Prasetyo, and Suparno, 'Efektivitas Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1960 Tentang Perjanjian Bagi Hasil Tanah Pertanian (Tanah Kering) Di Desa Bringin, Kecamatan Bayan, Kabupaten Purworejo', *Jurnal Hukum*, 6.2 (2017), 1–12.

eksekutif hukum, penasihat hukum dan perlindungan penjara. Setiap perakitan mekanik dan alat diberikan ahli dalam melakukan kewajiban mereka yang terpisah yang menggabungkan latihan mendapatkan laporan, pemeriksaan, pemeriksaan, dakwaan, bukti, perasaan dan persetujuan dan upaya untuk mengembalikan narapidana.

Ada tiga komponen penting yang memengaruhi instrumen yang dibuat oleh otoritas dan perangkat otorisasi hukum, antara lain:<sup>19</sup>

1. Pendirian persyaratan hukum di samping kantor dan yayasan serta sistem kerja kelembagaan yang berbeda
2. Budaya kerja diidentifikasi dengan perakitan mekanisnya, termasuk dalam hal kesejahteraan petugasnya
3. Banyak pedoman yang membantu pelaksanaan kelembagaan dan mereka yang mengelola materi halal yang digunakan sebagai norma kerja, baik hukum materiil dan hukum acara.

Upaya implementasi hukum metodis harus fokus pada tiga sudut ini secara bersamaan, dengan tujuan agar prosedur persyaratan hukum dan keadilan di dalamnya mampu diakui secara asli.

#### c. Faktor Sarana dan Fasilitas Umum

Fasilitas pendukung dapat dianggap sebagai kewajiban yang tidak menguntungkan. Tingkat dasarnya adalah kantor fisik yang bermanfaat sebagai elemen pendukung. Kantor pendukung menggabungkan SDM yang terlatih dan terlatih, pergaulan hebat, perangkat keras yang memuaskan, akun yang memadai, dll. Terlepas dari aksesibilitas kantor, pemeliharaan sangat penting untuk menjaga

<sup>19</sup> Soerjono Soekanto, 'Sosiologi Hukum Dalam Masyarakat', *Rajawali*, Jakarta, 1980, Hlm. 207.



pengelolaan. Sering terjadi bahwa pedoman telah digunakan, meskipun fakta bahwa kantor belum sepenuhnya dapat diakses. Kondisi seperti itu hanya akan mendorong kondisi kontraproduktif yang seharusnya memfasilitasi prosedur yang menyebabkan penyumbatan.

d. Faktor Masyarakat

Otorisasi hukum berarti mencapai keharmonisan di mata publik. Masyarakat memiliki perasaan tertentu tentang hukum. Artinya, kelayakan hukum juga bergantung pada keinginan dan kesadaran hukum dari masyarakat.<sup>20</sup> Perhatian yang rendah dari jaringan akan membuat persyaratan hukum semakin menyusahkan, sedangkan cara yang dapat diambil adalah sosialisasi dengan memasukkan lapisan sosial, pemegang kendali dan pelaksana hukum sendiri. Perincian yang sah juga harus fokus pada hubungan antara perubahan sosial dan hukum yang pada akhirnya dapat digunakan sebagai metode untuk mengendalikan perilaku masyarakat.

e. Faktor Kebudayaan

Faktor-faktor sosial benar-benar bergabung dengan faktor-faktor jaringan secara sengaja diakui, dengan alasan bahwa dalam wacana masalah kualitas diperlihatkan yang merupakan pusat budaya mendalam atau nonmaterial. Ini diakui mengingat fakta bahwa sebagai kerangka kerja (atau subsistem kerangka sosial), hukum memasukkan, struktur, substansi, dan budaya. Struktur tersebut menggabungkan pemegang atau jenis kerangka kerja, misalnya, yang mencakup permintaan organisasi resmi yang sah, hukum antara perusahaan, hak dan

---

<sup>20</sup> Novita, Prasetyo, and Suparno.

komitmen mereka, dll.

Undang-undang memiliki dampak atau dampak langsung yang tidak langsung ke depan dalam memberdayakan perubahan sosial. Pendekatan untuk mempengaruhi masyarakat dengan kerangka kerja yang normal dan teratur disebut perencanaan sosial atau pengaturan sosial. Bersama-sama agar hukum benar-benar memengaruhi perlakuan terhadap populasi umum, hukum tersebut harus disebar, dengan tujuan agar ia diatur di mata publik. Kehadiran instrumen khusus tertentu adalah salah satu syarat untuk penyebaran dan standardisasi hukum. Korespondensi yang sah harus dimungkinkan secara formal, yaitu melalui teknik yang disusun secara otoritatif.

Itu diungkapkan oleh Soerjono Soekanto, bahwa disposisi itu bertindak perilaku yang sah dipandang sebagai berhasil, jika kerangka pikiran, kegiatan atau praktik yang berbeda mengarah pada tujuan ideal, menyiratkan bahwa jika pihak lain menyetujui hukum. Hukum bisa berlaku jika pekerjaan otoritas implementasi hukum semakin dekat dengan apa yang normal oleh hukum dan sebaliknya tidak mampu jika pekerjaan master hukum jauh berdasarkan pada apa yang normal oleh hukum.