

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Konseptual dan Operasional

Berkenaan dengan judul penelitian, perlu kiranya dikemukakan beberapa pengertian tentang istilah-istilah yang digunakan dalam rumusan judul yang digunakan. Hal tersebut penting artinya untuk mendapatkan kesamaan persepsi dari istilah yang digunakan, serta untuk menghindari terjadinya keseragaman pemahaman mengenai istilah tersebut. Adapun istilah yang ingin dijelaskan pengertiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Perlindungan Hukum , ¹Istilah Perlindungan mempunyai arti perbuatan melindungi selain itu perlindungan juga mempunyai arti tempat berlindung .

Istilah Hukum mempunyai arti peraturan yang dibuat oleh suatu kekuasaan yang dianggap berlaku oleh dan untuk orang dan untuk orang banyak; undang-undang; peraturan dan sebagainya .untuk pergaulan hidup dalam masyarakat;

ketentuan, kaedah, patokan; keputusan hakim. ²Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang

¹W.J.S Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Balai Pustaka, 1987 , hal.337

¹²Muhammad Ali, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Modern* , Jakarta, Pustaka Amani, 1994 , hal.54

¹³Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga KerjaIndonesia di Luar Negeri, op.cit. ps.1 angka 1

bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum., yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

2) Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah Setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.³

3) Pekerja Domestik /Domestic Workers sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 1 *MoU Between The Government of The Republic of Indonesia and The Government of Malaysia on The Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers* adalah warga negara Republik Indonesia yang dikontrak untuk bekerja di Malaysia untuk jangka waktu tertentu bagi individu tertentu sebagai pelayan domestik seperti yang didefinisikan dalam *Employment Act 1955, The labour Ordinance Sabah (chapter 67) and ⁴The Labour Ordinance Sarawak (chapter 76)*. Dalam *Employment Act 1955 Malaysia ,The labour Ordinance Sabah (chapter 67) dan The Labour Ordinance Sarawak (chapter 76)* yang dimaksud dalam Pekerja Domestik /Domestic Workers adalah Seseorang yang mengerjakan pekerjaan-pekerjaan di rumah tinggal pribadi yang tidak terkait dengan perdagangan, bisnis atau pekerjaan profesional yang diadakan majikan, tetapi melakukan pekerjaan-pekerjaan yang mencakup

⁴ Republik Indonesia and Malaysia, Memorandum of Understanding ,*On The Recruitment And Placement Of Indonesia Domestic Workers*,2006,ps.1

memasak, pelayan rumah tangga, kepala pelayan, penjaga anak, pelayan pria, pelayan laki-laki bujangan, tukang kebun, tukang cuci, penjaga, pengurus kuda, sopir atau pencuci mobil pribadi;⁵

4) Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan dan pemulangan dari Negara tujuan.⁶

5) Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.⁷

⁵ Malaysia, *Employment Act 1955, Part 1, Interpretation*

⁶ Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, op.cit. ., ps.1 Angka 3

⁷ Ibid, ps.1 Angka 4

1. Tinjauan Umum Mengenai Tenaga Kerja Indonesia

a. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.⁸

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana yang ditulis oleh Payaman J. Simanjutak (1985: 2) bahwa pengertian tenaga kerja atau man power adalah “mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan rumah tangga” (Hustni, 2006: 3).⁹

Berdasarkan pasal 1 Undang-undang No.39 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”.¹⁰

⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2003 Jakarta Diperbanyak oleh Sinar Grafik

⁹ Husni, Lalu. 2006. Hukum ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 1.

Sedangkan menurut pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, “Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia”.¹¹

b. Macam-Macam Tenaga Kerja

Menurut statusnya pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain adalah :

- a) Pekerja borongan adalah pekerja yang pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- b) Pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan atau majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan berubah-ubah dalam waktu atau volume perubahan dengan menerima upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja pada waktu itu.
- c) Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah. (Abdul Khakim, 2006 : 14) ¹²

c. Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

¹¹ Perda Provinsi Jawa Tengah No. 1 Tahun 2002 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah.

¹² Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: Bina Ilmu Cipta, 2006

Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 pasal 8 setiap calon Tenaga Kerja Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja di luar negeri:

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

- i) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.¹³

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan,

hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

a) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

b) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

c) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja.

d) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak memperoleh pengakuan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan atau lembaga sertifikasi.

e) Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri.

f) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja.

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 8

- g) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- h) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- i) Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dari pekerja atau serikat buruh.
- j) Mogok kerja sebagai hak dasar dari pekerja atau dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.¹⁴

Hak-hak tenaga kerja di atas merupakan perlindungan hukum kepada tenaga kerja. perlindungan hukum tersebut harus terpenuhi apabila tenaga kerja yang bersangkutan telah melakukan kewajibannya.

d. Kewajiban pekerja atau buruh

Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 pasal 9 setiap calon Tenaga Kerja Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia mempunyai kewajiban untuk bekerja di luar negeri :

- a) Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- b) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.

¹⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. 2003
Jakarta: oleh Sinar Grafika

- c) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d) Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaannya dan keperluan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan.¹⁵

Menurut Djumialdji (2008: 42) ada 3 (tiga) kewajiban pekerja atau buruh, yaitu :

- a) Pekerja atau buruh berkewajiban melakukan pekerjaan.
 - b) Pekerja atau buruh berkewajiban menaati tata tertib perusahaan.
 - c) Pekerja atau buruh berkewajiban bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik¹⁶
- Adanya kewajiban pekerja atau buruh bertindak sebagai pekerja atau buruh yang baik merupakan kewajiban timbal balik dari pemberi kerja yang wajib bertindak pengusaha yang baik. Apabila pekerja/buruh melaksanakan kewajibannya dengan baik akan terjadi hubungan yang harmonis antar pekerja dengan pengusaha.

e. Syarat-Syarat Menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Menurut Pasal 35 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 Calon TKI untuk dapat menjadi TKI yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut :

- a) Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi Calon TKI yang diperkerjakan pada pengguna perorangan sekurang-kurangnya 21 tahun

¹⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 9

¹⁶ Djumialdji, F. X. 2008. Perjanjian Kerja, Jakarta : Sinar Grafika

- b) Sehat jasmani dan rohani
- c) Memiliki ketrampilan
- d) Tidak dalam keadaan hamil
- e) Calon TKI terdaftar di Dinas Tenaga Kerja di daerah tempat tinggalnya
- f) Memiliki dokumen lengkap¹⁷

Sedangkan prosedur Calon TKI bekerja di Luar Negeri sesuai dengan Undang- Undang No. 39 Tahun 2004 yaitu:

- 1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau cabang yang akan merekrut Calon TKI wajib memiliki Surat Pengantar Rekrut Calon Tenaga Kerja Indonesia (SPRCTKI) yang diterbitkan oleh BP3TKI.
- 2) Dalam Surat Pengantar Rekrut Calon Tenaga Kerja Indonesia (SPRCTKI) dapat diketahui tentang :
 - (a) Nama dan alamat Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau cabang yang akan merekrut Calon TKI.
 - (b) Nama dan Alamat petugas yang bertanggung jawab melakukan perekrutan Calon TKI.
 - (c) Nama pengguna di luar negeri.
 - (d) Jumlah lowongan yang dibutuhkan.

¹⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 35

(e) Kualifikasi Calon TKI.

(f) Negara tujuan penempatan.

(g) Jabatan yang ditawarkan di luar negeri.

(h) Kabupaten atau kota daerah perekrutan.

(i) Jangka waktu perekrutan.

3) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) bersama Dinas Kabupaten dan Kota melakukan penyuluhan kepada pencari kerja.

4) Bagi pencari kerja yang berminat dapat mendaftar ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota.

5) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten / Kota bersama Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) / Cabang menyeleksi Calon TKI yang telah mendaftar.

6) Perjanjian Penempatan, pelatihan dan Asuransi Pra penempatan.

7) Pengurusan Paspor dan Visa Kerja.

Dalam pengurusan paspor dan visa dilakukan Calon TKI :

(1) Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau cabang memfasilitasi pengurusan paspor Calon TKI di Kantor Imigrasi.

(2) Pembuatan visa kerja dilakukan oleh pengguna jasa atau agen di kantor Imigrasi.

- (3) Atas dasar visa kerja, petugas KBRI / Konsulat Jenderal / Perwakilan negara tujuan di Indonesia mengindoesment / memberi cap di paspor di Calon TKI.
- 8) Pembekalan Akhir Pemberangkatan Calon TKI dan penandatanganan perjanjian kerja.
- 9) Persiapan keberangkatan.
- 10) Keberangkatan Calon TKI ke Luar Negeri.
- 11) Kepulangan TKI.

TKI sebelum ditempatkan harus diberikan penyuluhan seperti yaitu :

- (1) Penyuluhan kepada pencari kerja dalam rangka pendataan Calon TKI meliputi materi :
 - (a) Penjelasan umum tentang program penempatan TKI
 - (b) Prosedur dan mekanisme penempatan TKI
 - (c) Persyaratan umum bagi Calon TKI yang berminat untuk bekerja di luar negeri
- (2) Penyuluhan sebagaimana dimaksud dalam butir (1) dilakukan oleh instansi Kabupaten atau Kota, PPTKIS dan Instansi lainnya.¹⁸

2. Tinjauan Umum Mengenai Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

a. Pengertian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

¹⁸ *Ibid*

Perlindungan TKI menurut Pasal 1 point (4) Undang-Undang Nomor 39

Tahun 2004 yang menjelaskan bahwa 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. Jadi perlindungan hukum adalah perbuatan yang diberikan kepada seseorang atas dasar peraturan perundangan yang berlaku agar seseorang itu terjamin hak-haknya, setelah seseorang itu melakukan kewajibannya, sehingga terwujud kesejahteraan dan kedamaian di dalam pergaulan hidup masyarakat.¹⁹

Dalam pemberian perlindungan hukum untuk TKI diatur di Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Pasal 77 yang menyatakan bahwa:

- 1) Setiap Calon TKI atau TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.²⁰

Dari Pasal tersebut di atas, menunjukkan bahwa pemerintah memberikan perlindungan kepada setiap Calon Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Indonesia. Bila terjadi permasalahan di luar negeri adanya perwakilan di luar

¹⁹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 1 Ayat 4

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 77

negeri dalam memberikan perlindungan terhadap TKI hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Pasal 78 yang menyatakan bahwa:

- 1) Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan Internasional.
- 2) Dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri, Pemerintah dapat menetapkan jabatan Atas ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu.
- 3) Penugasan ketenagakerjaan sebagai mana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.²¹

b. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia

Adapun dasar hukum perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia. Sementara itu perlindungan hukum diluar negeri diberikan didasarkan pada Undang-Undang Dasar No. 39 Tahun 2004 Pasal 80 yang menyatakan bahwa:

- 1) Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional.
- 2) Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan di negara TKI ditetapkan. Berdasarkan

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 78

Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Pasal 80 menunjukkan adanya perlindungan Calon TKI maupun TKI.

c. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah

Berdasarkan Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Pasal 90 menunjukkan pembinaan dilakukan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan Calon TKI maupun TKI sebagai berikut:

- 1) Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.
- 2) Memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI atau TKI dengan pengguna dan atau pelaksana penempatan TKI.
- 3) Menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. Tinjauan Umum tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Pasal 94 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, fungsi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagai berikut:

1. Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu.

2. Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI.
3. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI merupakan lembaga pemerintah non departemen yang berada dibawah bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di ibukota Negara.²²

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud Pasal 94 mempunyai fungsi melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Untuk melaksanakan fungsinya, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas:

1. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan.
2. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan dan melakukan pengawasan mengenai:
 - a) Dokumen
 - b) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)
 - c) Penyelesaian masalah
 - d) Sumber-sumber pembiayaan

²² Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 94 Ayat 1

- e) Pemberangkatan sampai pemulangan
- f) Peningkatan kualitas Calon TKI
- g) Informasi
- h) Kualitas pelaksanaan penempatan TKI
- i) Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya²³

Menurut pasal 98 dalam Undang-undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, tugas Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagai berikut:

- a) Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan TKI, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI di Ibukota Provinsi dan atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu.
- b) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.
- c) Pemberian pelayanan pemrosesan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan bersama-sama dengan instansi yang terkait.²⁴

²³ *Ibid*

²⁴ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 98

Menurut pasal 99 dalam Undang-undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, tanggungjawab Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagai berikut:

- a. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam pasal 98 berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan.
- b. Tata cara pembentukan dan susunan organisasi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada pasal (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan.²⁵

Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melindungi TKI ke luar negeri antara lain:

- a) Mengeluarkan Surat Keputusan Menakertrans Nomor 280/MI:N/2006 tentang Asuransi Perlindungan TKI di Luar Negeri.
- b) Aktif menandatangani perjanjian kerjasama penempatan TKI (MoU) dengan beberapa negara penerima TKI, misalnya MoU dengan Yordania serta Kuwait (1996 dan Malaysia (2004).
- c) Melakukan pendampingan para TKI di beberapa negara (Arab Saudi, Kuwait dan Malaysia) oleh tim advokasi, yang beranggotakan mahasiswa dan PNS

²⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 99

yang bekerja di negara itu serta pengacara lokal dari negara setempat. Tim advokasi ini bertugas mendata, memantau dan membela TKI di luar negeri.

- d) Memberlakukan sistem satu pintu untuk pengiriman TKI ke Singapura melalui embarkasi Batam.
- e) Meningkatkan kualitas TKI yang akan ditempatkan ke luar negeri, khususnya untuk Pembantu Rumah Tangga (PRT) dibatasi minimal berpendidikan SLTP. Mereka diharapkan mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam keterampilan kerja, penguasaan bahasa negara tujuan dan mempunyai kesiapan mental yang lebih baik serta sudah memenuhi syarat usia minimum TKI.
- f) Melakukan koordinasi dengan instansi terkait di negara penerima TKI dalam penanganan penempatan dan perlindungan TKI. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemproses seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing BP3TKI.

4. Tinjauan Umum Tentang MoU (*Memorandum of Understanding*)

²⁶MoU adalah suatu peringatan, lembar peringatan, atau juga suatu lembar catatan. Memorandum juga merupakan suatu nota/ surat peringatan tak resmi yang merupakan suatu bentuk komunikasi yang berisi antara lain mengenai saran, arahan dan penerangan.

²⁶ Yan Pramudya Puspa, Kamus Hukum, (CV. Aneka Ilmu, Semarang, 1977), hal. 594.

Ada beberapa alasan mengapa dibuat MoU terhadap suatu transaksi bisnis, yaitu :²⁷

- a. Karena prospek bisnisnya belum jelas benar, sehingga belum bisa dipastikan apakah kesepakatan kerja sama tersebut akan ditindaklanjuti atau tidak.
- b. Karena dianggap penandatanganan kontrak masih lama dengan negosiasi. Karena itu, daripada tidak ada ikatan apa-apa sebelum ditandatanganinya kontrak tersebut, sehingga dibuatlah MoU yang akan berlaku untuk sementara waktu.
- c. Karena masing-masing pihak dalam perjanjian masih ragu-ragu dan masih perlu waktu untuk pikir-pikir dalam hal menandatangani suatu kontrak, sehingga untuk pedoman awal dibuatlah MoU.
- d. MoU dibuat dan ditandatangani oleh pihak eksekutif (direktur) dari suatu perusahaan tanpa memperhatikan hal detail terlebih dahulu dan tidak dirancang dan dinegoisasi khusus oleh staf-stafnya yang lebih rendah tetapi lebih menguasai teknis.

Adapun yang merupakan ciri-ciri dari suatu MoU adalah sebagai berikut:²⁸

- a. Isinya ringkas, bahkan sering satu halaman saja
- b. Berisikan hal yang pokok saja
- c. Hanya berisikan pendahuluan saja, yang akan diikuti oleh perjanjian lain yang lebih rinci.

²⁷ *Ibid*

²⁸ *Ibid*

d. Mempunyai jangka waktu berlakunya, misalnya 1 bulan, 6 bulan atau setahun.

Apabila dalam jangka waktu tersebut tidak ditindaklanjuti dengan penandatanganan suatu perjanjian yang lebih rinci, maka MoU tersebut akan batal, kecuali diperpanjang dengan para pihak.

e. Biasanya dibuat dalam bentuk di bawah tangan saja tanpa adanya materai.

f. Biasanya tidak ada kewajiban yang bersifat memaksa kepada para pihak untuk membuat suatu perjanjian yang lebih detil setelah penandatanganan MoU

Jadi berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian MoU secara umum merupakan suatu nota dimana masing-masing pihak melakukan penandatanganan MoU sebagai suatu pedoman awal tanda adanya suatu kesepakatan diantara mereka. MoU sengaja dibuat dan tidak formal karena biasanya hanya dilakukan di bawah tangan saja. MoU sengaja dibuat ringkas karena pihak yang menandatangani MoU tersebut merupakan pihak-pihak masih dalam negosiasi awal, akan tetapi daripada tidak ada ikatan apa-apa maka dibuatlah MoU.

5. Perjanjian Internasional

Secara yuridis perjanjian internasional dijelaskan dalam Pasal 2 ayat (1)

huruf (a) Konvensi Wina 1969, Perjanjian Internasional adalah “...*international agreement concluded between States in written form and governed by international law, whether embodied in a single instrument or in two or more related instruments, and whatever its particular designation*” (kesepakatan

internasional yang dibuat oleh dua Negara atau lebih dan tunduk terhadap hukum internasional, baik dalam bentuk satu dokumen atau lebih dan apapun namanya.).
 sedangkan pada Pasal 3 dibatasi sebuah perjanjian internasional hanya dapat dilakukan oleh negara dengan negara saja dan harus dalam bentuk tertulis, sebagaimana diuraikan “...*the Convention does not apply to international agreement concluded between States and other subjects of international law or between such other subjects of international law, or to international agreements not in written form, shall no affect: the legal force of such agreements...*”

Definisi di atas mengisyaratkan bahawa perjanjian internasional dapat dibuat oleh 2 negara atau lebih, itu artinya bahwa yang dikategorikan perjanjian nasional hanya sebatas pada kesepakatan yang berlangsung antar lembaga Negara saja, hal ini yang mendorong para pembuat naskah konvensi untuk meratifikasi konvensi ini dengan mengisyaratkan terjadinya perjanjian internasional antara Negara dengan subjek hukum internasional lainnya seperti halnya organisasi internasional, dan mengisyaratkan bahwa tidak diterapkannya perjanjian internasional terhadap Negara, tidak mempengaruhi kekuatan hukumnya, selain itu, pasal ini juga mengisyaratkan bahwa dapat diterapkan kaidah-kaidah dalam perjanjian internasional terhadap Negara yang memiliki sifat hukum internasional, yang berlaku untuk Negara dan organisasi internasional.

Pembuatan MoU 2006 dan Protokol Amandemen MoU 2011 haruslah sejalan dengan prinsip-prinsip perjanjian internasional yang terdapat dalam Konvensi Wina 1969. Berikut prinsip-prinsip perjanjian internasional yang dimaksud :

a. Free Consent (Kebebasan Berkontrak)

Prinsip ini termuat dalam Mukaddimah Konvensi Wina Paragraf ketiga yang berbunyi, “*nothing that the principles of free consent and good faith and the pacta sunt servanda rule are universally recognized*”. Menurut prinsip ini, perjanjian internasional mengikat bagi para pihak dan hanya bagi mereka saja. Para pihak ini tidak bisa membentuk hak ataupun kewajiban bagi pihak ketiga tanpa persetujuan pihak ketiga tersebut. Prinsip *free consent* memiliki keterbatasan dalam penerapannya, hal ini sebagaimana secara eksplisit disebutkan dalam Pasal 22 ayat (1) Konvensi Wina yang merupakan perwujudan dari prinsip *favor contractus* dan terkait dengan penarikan reservasi. Pasal 22 menyebutkan: ayat (1) “*Unless the treaty otherwise provides, a reservation may be withdrawn at any time and the consent of a State which has accepted the reservation is not required for its withdrawal*”. Serta prinsip lainnya yang dapat mengurangi prinsip *free consent* yakni prinsip dalam bahasa latin *lex posterior derogat legi priori*. Prinsip ini menerangkan bahwa perjanjian yang lebih baru dapat mengalahkan perjanjian yang terdahulu, bilamana kedua perjanjian tersebut mengatur perjanjian yang sama.

Berdasarkan pembatasan-pembatasan diatas Malahayati menyebutkan:

“harus dipahami juga bahwa dengan memberikan persetujuan (consent), sebuah negara akan mengikatkan dirinya secara keseluruhan wilayah dan tidak berlaku surut, kecuali maksud dan tujuan perjanjian menyebutkan lain”.

b. Good Faith (Itikad Baik)

Prinsip good faith yakni sejalan pula dengan prinsip free consent yang merupakan asas yang mendasar dalam melaksanakan hubungan internasional secara umum dan juga diakui sebagai prinsip hukum internasional yang fundamental. Sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 26 Konvensi Wina, “setiap perjanjian yang telah mengikat harus dilaksanakan dengan itikad baik. Pasal 31 ayat (1), “menuntut itikad baik dalam penafsiran perjanjian internasional”.

Prinsip good faith juga sering digunakan dalam penyelesaian sengketa antar negara. Prinsip ini mensyaratkan dan mewajibkan adanya itikad baik dari para pihak dalam menyelesaikan sengketanya. Huala Adolf menyebutkan “ tidak heran apabila prinsip ini dicantumkan sebagai prinsip pertama (awal) yang termuat dalam Manila Declaration (Section 1 Paragraph 1)”.

c. Pacta Sunt Servanda

Prinsip pacta sunt servanda merupakan sebuah prinsip yang sangat penting dalam praktiknya, prinsip ini diartikan sebagai setiap perjanjian harus ditepati. Malahayati menyebutkan “prinsip ini menjadi norma imperatif dalam praktik perjanjian internasional serta prinsip ini memastikan bahwa sebuah perjanjian akan ditaati setelah berlakunya”.

Dalam Pasal 26 Konvensi Wina disebutkan bahwa “Every treaty in force is binding upon the parties to it and must be performed by them in good faith”.

Menurut Paul Reuter, prinsip ini dapat ditafsirkan bahwa “*treaties are what the authors wanted them to be and only what they wanted them to be and because*”

they wanted them to be way they are". (Para pihak tidak diijinkan untuk mendasarkan pada ketentuan hukum nasionalnya sebagai alasan untuk kegagalannya dalam melaksanakan perjanjian). Pasal 27 Konvensi menyebutkan bahwa "*a party may not invoke the provisions of its internal law as justification for its failure to perform a treaty. This rule is without prejudice to article 46*". Satu-satunya pembatasan terhadap prinsip *pacta sunt servanda* ini adalah ketentuan *peremptory norm of general international law or jus cogens*. Pasal 64 Konvensi Wina menyatakan bahwa "*if a new peremptory norm of general international law emerges, any existing treaty which is in conflict with that norm becomes void and terminates*". Malahayati menyebutkan " jelas disini ditentukan bahwa perjanjian akan batal dan dihentikan apabila terdapat ketentuan yang bertentangan dengan norma umum hukum internasional yang berlaku, namun perjanjian tersebut tidak akan batal secara retroaktif atau berlaku surut".

d. Rebus Sic Stantibus

Prinsip ini menerangkan alasan dihentikannya suatu perjanjian internasional, yakni pada keadaan yang luar biasa. Keadaan luar yang dimaksud sebagaimana terdapat dalam Konvensi Wina 1969 yakni perjanjian dapat dihentikan apabila objek yang diperjanjikan musnah secara permanen (Pasal 60), terjadi perubahan kondisi yang sangat fundamental seperti terjadinya suksesi negara baru atau timbul konflik sesama negara anggota peserta perjanjian sehingga pelaksanaan perjanjian tidak dapat diteruskan (Pasal 73). Namun Konvensi Wina juga menegaskan bahwa kondisi-kondisi yang demikian tidak bisa dijadikan alasan utama untuk menghentikan pelaksanaan perjanjian, kecuali

dalam perjanjian tidak diatur terkait dengan syarat penghentian perjanjian tersebut.

B. Landasan Yuridis

1) *Memorandum of Understanding between the government of the Republic of Indonesian and The Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers 2006* (Mou tentang Perekrutan dan Penempatan Pekerja Domestik Indonesia 2006).

Mou tahun 2006 ini terdiri dari 17 pasal 2 Appendix (lampiran) terbentuknya Mou ini disadari oleh kedua belah pihak perekrutan pekerja domestik Indonesia (pekerja rumah tangga) memerlukan kerangka kerja yang terpisah untuk memudahkan seleksi, pengiriman dan perekrutan pekerja rumah tangga dan Republik Indonesia yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, aturan, peraturan, kebijakan, dan arahan dari masing-masing Negara.

Dalam pasal 1 *Memorandum of Understanding* (Mou) Tahun 2006 yang dimaksud dengan :

Pekerja Rumah Tangga (*Domestic Workers*) berarti warga negara Republik Indonesia yang bekerja atau dikontrak untuk bekerja di Malaysia untuk periode waktu tertentu untuk individu tertentu

Majikan (*Employer*) berarti individual yang mendapat persetujuan oleh otoritas terkait di Malaysia untuk memperkerjakan Pekerja Domestik asal Indonesia.

Tujuan MOU ini yang disebutkan dalam pasal 2 adalah untuk mengembangkan kerjasama yang ada antara Pihak-pihak untuk tujuan memperkuat mekanisme perjanjian dan perekrutan Pekerja Rumah Tangga Republik Indonesia. Para pihak setuju bahwa perekrutan Pekerja Rumah Tangga untuk bekerja di Malaysia akan dilakukan sesuai dengan MOU ini.²⁹

Pemerintah Malaysia mengakui bahwa Pekerja Rumah Tangga harus dipekerjakan sesuai dengan syarat-syarat dan kondisi pekerja sebagaimana ditetapkan dibawah dibawah hukum, peraturan, regulasi kebijakan dan petunjuk relevan terkait pekerja di Malaysia.³⁰

Dalam hal majikan akan merekrut langsung pekerja domestik Indonesia diatur dalam pasal 5 Mou sebagai berikut :³¹

1. Setiap majikan yang ingin mempekerjakan Pekerja Rumah Tangga tanpa pelayanan Badan Perekrutan Malaysia (BPM) atau melalui BPI (BPI) harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari otoritas terkait di Malaysia.
2. Pihak-pihak sepakat bahwa implementasi pekerja sebagiaman amerujuk pada Ayat 1, harus ditangani oleh Kelompok Kerja Gabungan (*Joint Working Group*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

Pemerintah Republik Indonesia sepakat untuk menegaskan bahwa Pekerja Rumah Tangga yang mendapat tawaran untuk seleksi oleh majikan untuk bekerja

²⁹ Pasal 3 Mou between the Government of the Republic of Indonesia and the Government of Malaysia on the Recruitment and Placement of Indonesia Domestic Workers 2006.

³⁰ *Ibid*, Pasal 4

³¹ *Ibid*, Pasal 5

di Malaysia harus memenuhi kondisi-kondisi awal berikut untuk memasuki Malaysia.

- (a) berusia setidaknya 21 tahun dan tidak lebih dari 45 tahun;
- (b) memiliki pengetahuan yang memadai tentang hukum-hukum, budaya dan praktek sosial di Malaysia.
- (c) memiliki kemampuan untuk berkomunikasi baik bahasa Malaysia dan/atau Inggris.
- (d) memenuhi prosedur imigrasi Malaysia di Malaysia;
- (e) harus dinyatakan sehat dan kuat terkait dengan persyaratan otitas terkait di Malaysia dan Indonesia; dan
- (f) tidak memiliki catatan kriminal apapun.³²

Dalam pasal 9 disebutkan bahwa para pekerja domestik yang direkrut di bawah MoU ini akan bekerja di Malaysia :

- (a) Untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan kontrak kerja
- (b) Tunduk pada persyaratan dan ketentuan kontrak kerja³³

Selanjutnya dalam pasal 10 MoU disebutkan bahwa sesuai dengan pasal 9, para pekerja rumah tangga mungkin diperbolehkan untuk terus bekerja di

³² *Ibid*, Pasal 6

³³ *Ibid*, Pasal 9

Malaysia seperti yang dipersyaratkan oleh pemberi kerja. Terkait dengan pemulangan pekerja domestik diatur dalam pasal 11 MoU sebagai berikut :

1. Para Pihak harus memfasilitasi pemulangan kembali Pekerja Rumah Tangga atas berakhirnya Kontrak Pekerjaan mereka.
2. Para pihak masing-masing harus mengambil tindakan yang tepat terhadap pengusaha atau pekerja domestik yang bertentangan dengan ketentuan-ketentuan MoU ini.³⁴

Dalam pasal 12 disebutkan tentang pembentukan *Joint Working Group* (kelompok kerja bersama) yang terdiri dari pejabat terkait dari pemerintah masing-masing untuk mendiskusikan setiap masalah yang timbul dari pelaksanaan MoU ini. Terkait berlakunya MoU ini diatur dalam pasal 13 dimana masing-masing pihak berhak untuk alasan keamanan nasional, ketertiban umum/kesehatan publik untuk menanggukkan sementara baik seluruhnya maupun sebagian pelaksanaan MoU ini yang akan berlaku setelah pemberitahuan disampaikan kepada pihak lainnya melalui saluran diplomatik.³⁵

Dalam pasal 15 disebutkan bahwa MoU ini dapat diubah, dimodifikasi, atau direvisi dengan pertukaran surat kesepakatan bersama antara para pihak melalui saluran diplomatik. Setiap sengketa yang timbul dari

³⁴ *Ibid, Pasal 11*

³⁵ *Ibid, Pasal 12*

penafsiran/pelaksanaan MoU ini akan dilaksanakan secara damai melalui konsultasi/perundingan antara para pihak tanpa referensi kepada pihak ketiga.³⁶

Seperti telah disebutkan sebelumnya bahwa MoU 2006 ini terdiri dari 2 Appendix (lampiran) yaitu lampiran A yang mengatur tentang tanggung jawab Majikan, Badan Perekrutan Malaysia (BPM), Badan Perekrutan Indonesia (BPI), dan Pekerja Domestik, sedangkan lampiran B tentang format perjanjian kerja.

2) UU No 39 tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

Pelayanan penempatan TKI di luar negeri memiliki dasar hukum sebagaimana menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, yang memberikan landasan hukum secara resmi dan pedoman yang harus ditaati, sebagaimana di dalam Pasal 1 angka (3) UU tersebut di atas adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan buruh migran sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan Undang-Undang ini memberikan kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan buruh migran.

Dalam penempatan tersebut “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri ” sesuai Pasal 31

³⁶ *Ibid, Pasal 15*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.”

Untuk menghindari ketidakamanan yang akan diderita oleh buruh migran (khususnya Pembantu Rumah Tangga) maka Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menegaskan bahwa “Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri”

Sebelumnya dalam Pasal 3 dinyatakan bahwa tujuan penempatan dan perlindungan calon buruh migran adalah:

1. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
2. menjamin dan melindungi calon buruh migran sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; dan meningkatkan kesejahteraan buruh migran dan keluarganya.

Perlindungan hukum terhadap para TKI juga sudah dimuat dalam Pasal 7 yang menyatakan bahwa pemerintah berkewajiban :

- (1) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- (2) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- (3) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- (4) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan

Demi menjamin perlindungan lebih lagi terhadap TKI juga diatur dalam Pasal 27, mengatur tentang penempatan buruh migran di luar negeri hanya dapat 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. Perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri diawali dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan TKI, sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan hingga pulang ke tanah air. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 bahwa setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut seperti tertuang dalam ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan masa setelah penempatan

C. Landasan teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Soetjipto Rahardjo mendefinisikan perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.³⁷

Perlindungan negara bagi warga negaranya merupakan hak warga negara yang dijamin oleh undang-undang. Dalam hal perlindungan terhadap TKI maka hak perlindungan itu dimulai sejak pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. Di luar negeri perlindungan terhadap TKI dilaksanakan oleh Perwakilan Pemerintah Negara Republik Indonesia yang mana perlindungan itu didasarkan kepada peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional.³⁸

Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa 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. Selama masa penempatan tersebut maka Pemerintah/perwakilan pemerintah juga bertugas untuk:³⁹

- a. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;

³⁷ Satjipto Rahardjo, *Sisi-sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Kompas, Jakarta, 2003, hal. 121.

³⁸ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), hal. 14

³⁹ *Ibid.*

b. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

1) Asas Keterpaduan

Penjabaran dalam asas keterpaduan ini membahas tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dilaksanakan dengan membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). Tujuan dibentuknya lembaga ini adalah untuk melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi (Pasal 95 ayat 1) Tugas BNP2TKI disebutkan dalam Pasal 95 ayat 2 sebagai berikut:⁴⁰

(1) melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2)

memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :

- a. dokumen;
- b. pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
- c. penyelesaian masalah;
- d. sumber-sumber pembiayaan;
- e. pemberangkatan sampai pemulangan;

⁴⁰ Bryan E. Garner (ed), Op., cit, hal. 284.

- f. peningkatan kualitas calon TKI;
- g. informasi;
- h. kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
- i. peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.⁴¹

2) Asas Persamaan Hak

Persamaan hak dapat diartikan sebagai adanya kesepadanan, keseimbangan dan kesebandingan kekuasaan atau kewenangan atas sesuatu. Dalam kaitannya dengan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah adanya keseimbangan/kesepadanan kekuasaan/wewenang untuk bekerja di luar negeri serta tidak ada perbedaan perlakuan antar sesama buruh migran⁴²

Penjabaran asas persamaan hak ini ke dalam norma perlindungan TKI dapat dijumpai dalam Pasal 8 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 yakni:

“Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :

- a. bekerja di luar negeri;⁴³
- b. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;

⁴¹ *Ibid*

⁴² Bryan E. Garner (Ed), Op., cit, hal. 576.

⁴³ *Ibid*

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

3) Asas Keadilan Sosial

Berdasarkan amanat dalam pembukaan UUD 1945 jelaslah bahwa konsep keadilan yang bagi bangsa Indonesia adalah keadilan sosial (social justice). Ini berarti bahwa negeri ini menghendaki agar negara yang dibangun senantiasa memperhatikan keadilan sosial dalam wujud apapun yang dilakukan oleh pemerintah maupun rakyat harus dapat menciptakan keadilan sosial dan keadilan

sosial yang diwujudkan harus benar-benar dirasakan bagi seluruh rakyat Indonesia.⁴⁴

Penjabaran asas keadilan sosial ini dalam norma Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dapat ditemukan dalam Pasal 3 yang menyebutkan bahwa:

“Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk :

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawai;
- b. menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negari, di Negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c. meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya”.

⁴⁴ Henry Campbell Black, 1979, Black's Law Dictionary, Fifth Edition, St. Paul Minn. West Publishing Co, hal. 388-389.