

Hak Konstitusi Warga Negara Indonesia yang Menjadi Tenaga Kerja di Luar Negeri

Syaiful Bakri

Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah Darul Falah Bondowoso, Indonesia

✉ syaifulbakridafa@gmail.com

ABSTRACT

The The purpose of writing this article is to find out the Constitutional Rights of Indonesian Citizens Who Become Workers Abroad, Indonesian Migrant Workers (Overseas Migrant Workers) are every citizen who is eligible to work abroad in employment for a certain period of time by receiving wages. The labors are protect by Law Number 39 Year 2004 on the placement and protection of Indonesian Migrant Workers (Overseas Migrant Workers) abroad. The formulation of the problem in this research is how the protection of Indonesian Migrant Workers' according to Law Number 39 Year 2004 concerning the placement and protection of workers abroad and how the implementation of Law No. 39 of 2004 For Indonesian Migrant Workers. Type of research used is descriptive analytical, the method used in this research is approach legislation. A legislative approach is an approach that is undertaken by incorporating relevant laws and regulations pertaining to legal issues being addressed. Based on the description of the background and discussion of this research, it can be concluded that the protection of Indonesian Migrant Workers according to Law Number 39 Year 2004 concerning the placement and protection of workers abroad of pre-placement, during placement, post-placement. As well as supervision of the implementation and protection of Indonesian workers carried out with the objective of reporting job vacancy, compulsory report on employment in the company, and job training. The application of Indonesian Migrant Workers Law pursuant to Law Number 39 Year 2004 is intended to protect the basic rights of workers / laborers and ensure equal opportunity and treatment without discrimination on any basis to achieve workers' welfare and the government remains accountable The fate of Indonesian Migrant Workers and protection of Indonesian Migrant Workers and with the existence of Article 94 of Law Number 39 Year 2004 mandates to establish BNP2TKI as an institution assigned by the state to provide legal protection to Indonesian Migrant Workers.

Keywords: *Indonesian Migrant Workers, Protection, Implementation*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

March 27, 2024

Revised

April 14, 2024

Accepted

May 07, 2024

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Setiap orang membutuhkan pekerjaan, pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya, tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya (Husni, 2003).

Mengingat pentingnya pekerjaan ini, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) (sebelum diamandemen) menyatakan bahwa setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Khakim, 2017). Namun dalam realitasnya kesempatan kerja dalam negeri yang sangat terbatas, sementara jumlah angkatan kerja semakin meningkat, hal ini telah menyebabkan semakin membengkaknya angka pengangguran. Disisi lain kesempatan kerja di luar negeri masih terbuka dengan tingkat upah yang ditawarkan cukup memadai, realitas ini telah menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari pekerjaan ke luar negeri (Diyantoro & Alie, 2014).

Penempatan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukumnya. Karena itu negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asasi warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti perdagangan manusia (Rahmany, 2018) .

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI khususnya TKI yang bekerja di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang ke arah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan. Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya pemerintah Indonesia sudah berhasil menetapkan Undang-Undang Nomor 391 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Kehadiran Undang-Undang ini tentunya sangat positif bagi perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat di dalamnya khususnya tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Sebagaimana kita ketahui bahwa selama ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri hanya diatur dengan peraturan setingkat Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang jika dikaji dari bentuk peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia berdasarkan TAP MPR No. III Tahun 2000 tidak termasuk dalam produk hukum, sehingga tidak mengherankan jika dalam implementasinya menjadi sangat lemah dan berbagai kasus yang menimpa TKI bermunculan silih berganti dengan tidak ada solusinya (Arliman, 2016).

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, Penulis ingin mengulas lebih jauh tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Perjanjian Kerja Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, Bagaimana perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri dan Bagaimana penerapan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Hak Konstitusi Warga Negara Indonesia Yang Menjadi Tenaga Kerja Di Luar Negeri.”

METODE

Metode dan jenis pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan studi pustaka (*library research*) dengan mengumpulkan buku-buku, jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung tema penelitian, diantaranya literatur tentang teori hukum, kajian pustaka dan peraturan perundang-undangan (Sugiono, 2013). Tujuan dari metode ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan atau rekomendasi yang didasarkan pada standar atau aturan yang berlaku. Kemudian pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, Perlindungan hukum tenaga kerja indonesia (TKI) menurut Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri adanya pra penempatan, selama penempatan, purna penempatan.

Sumber bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer yaitu Kitab Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, Bagaimana perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri dan Bagaimana penerapan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Bahan hukum yang digunakan adalah buku dan jurnal-jurnal terkait dengan Hak Konstitusi Warga Indonesia. Analisis yang dilakukan berupa deskriptif analisis, yakni menggunakan kata-kata verbal bukan dalam bentuk angka. Peneliti akan menggambarkan peraturan undang-undang yang berlaku dengan mengkaitkan teori teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tenaga Kerja Dan Pekerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sementara pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Subijanto, 2011). Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Menurut Payaman Siamanjuntak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur (Nola, 2023).

Istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau jaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja "kasar" seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang mengerjakan pekerjaan "halus" seperti pegawai administrasi disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di kantor dan juga orang-orang

Belanda dan Timur Asing lainnya. Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara blue collar dengan white collar ini semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra dimana oleh pemerintah Belanda diantaranya *white collar* dan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda (Indrawati, 2019).

Perlindungan Tenaga Kerja

Melakukan kerja sering kali pekerja terabaikan perlindungannya, sehingga perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh (Lawendatu, 2021).

Menurut Abdul Hakim dalam Yusuf Subkhi, perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah (Yusuf, 2012). Artinya perlindungan tenaga kerja merupakan jaminan wajib bagi tiap pekerja yang bekerja untuk melindungi keselamatan dan kesejahteraan hidupnya selama bekerja .

Perlindungan terhadap pekerja merupakan hal yang mendasar untuk dipenuhi pengusaha atau perusahaan pemberi kerja. Hal-hal yang harus dilindungi pengusaha atau perusahaan pemberi kerja utamanya adalah mengenai pemberian upah yang layak, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus terhadap pekerja perempuan, anak dan penyandang cacat, kesejahteraan serta jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini sebagaimana tujuan pembangunan ketenagakerjaan yang timbul dari pembangunan nasional memiliki keterkaitan sehingga harus diatur dengan regulator yang maksimal untuk terpenuhinya hak-hak dan perlindungan mendasar bagi pekerja dan terwujudnya iklim yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha (Lawendatu, 2021).

Syarat-Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebelumnya telah diuraikan, bahwa suatu perjanjian yang telah memenuhi syarat- syarat tertentu bisa dikatakan sebagai suatu perjanjian yang sah dan sebagai akibatnya perjanjian akan mengikat sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Oleh karena itu agar keberadaan suatu perjanjian diakui oleh Undang-undang (*legally concluded contract*) haruslah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Undang-undang Adapun syarat sahnya suatu perjanjian atau persetujuan telah ditentukan di dalam pasal 1320 KUHPerdara yang menyebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat : Sepakat mereka yang mengikatkan diri, Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian, Suatu hal tertentu, Suatu sebab yang halal (Chamdani, Endarto, Kusnadi, Indrajaja, & Syafii, 2022).

Asas-Asas Perjanjian

Di dalam hukum perjanjian dikenal lima asas penting yaitu asas kebebasan berkontrak, asas konsensualisme, asas kepastian hukum (*pacta sun servanda*), asas iktikad baik, dan asas kepribadian (Henry Halim SH, 2019).

1. Asas kebebasan berkontrak, Dalam Pasal 1338 ayat 1 BW menegaskan “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.”Asas kebebasan berkontrak adalah suatu asas yang memberikan kebebasan kepada pihak untuk membuat atau tidak membuat

- perjanjian, mengadakan perjanjian dengan siapapun, menentukan isi perjanjian/ pelaksanaan dan persyaratannya, menentukan bentuknya perjanjian yaitu tertulis atau lisan. Asas kebebasan berkontrak merupakan sifat atau ciri khas dari Buku III BW, yang hanya mengatur para pihak, sehingga para pihak dapat saja mengenyampingkannya, kecuali terhadap pasal-pasal tertentu yang sifatnya memaksa.
2. Asas Konsensualisme, Asas konsensualisme dapat disimpulkan melalui Pasal 1320 ayat 1 BW. Bahwa salah satu syarat sahnya perjanjian adalah adanya kesepakatan kedua belah pihak. Dengan adanya kesepakatan oleh para pihak, jelas melahirkan hak dan kewajiban bagi mereka atau biasa juga disebut bahwa kontrak tersebut telah bersifat obligatoir yakni melahirkan kewajiban bagi para pihak untuk memenuhi kontrak tersebut.
 3. Asas *Pacta Sunt Servanda*, Asas *pacta sunt servanda* atau disebut juga sebagai asas kepastian hukum, berkaitan dengan akibat perjanjian. Asas *pacta sunt servanda* merupakan asas bahwa hakim atau pihak ketiga harus menghormati substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang, mereka tidak boleh melakukan intervensi terhadap substansi kontrak yang dibuat oleh para pihak.
 4. Asas Iktikad Baik (*geode trouw*), Asas iktikad baik merupakan asas bahwa para pihak, yaitu pihak Kreditur dan Debitur harus melaksanakan substansi kontrak berdasarkan kepercayaan atau keyakinan yang teguh atau kemauan baik dari para pihak. Asas iktikad baik terbagi menjadi dua macam, yakni iktikad baik nisbi dan iktikad baik mutlak. Iktikad baik nisbi adalah orang memperhatikan sikap dan tingkah laku yang nyata dari subjek. Sedangkan iktikad mutlak, penilaiannya terletak pada akal sehat dan keadilan, dibuat ukuran yang objektif untuk menilai keadaan (penilaian tidak memihak) menurut norma-norma yang objektif.
 5. Asas Kepribadian, Asas kepribadian merupakan asas yang menentukan bahwa seorang yang akan melakukan kontrak hanya untuk kepentingan perorangan. Pasal 1315 menegaskan “pada umumnya seseorang tidak dapat mengadakan perjanjian hanya untuk kepentingan dirinya sendiri.”

Pengertian Penempatan

Menurut B.Siswanto Sastrohadiryono yang dikutip oleh Suwatno mendefinisikan bahwa “Penempatan pekerja adalah untuk menempatkan pekerja sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya” (Hanrahmawan, 2010).

Menurut Melayu S.P. Hasibuan mengemukakan bahwa “penempatan pekerja adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pekerja yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang di butuhnya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut” (Hasibuan & Hasibuan, 2016).

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani sagala “ Penempatan adalah penugasan kembali seorang pekerja kepada pekerjaan barunya” (Rivai, n.d.). Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan pekerja yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat di laksanakan. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien Dalam

Undang-Undang ini penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI harus berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja diluar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya harus menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan diluar negeri, melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan dan memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan (Hulaify, 2019).

Tenaga Kerja Indonesia

Pada pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja yang memberikan pengertian “tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luarhubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat” . Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, “Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.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 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”. Menurut Imam Soepomo, yang di maksud dengan pekerja yaitu: 9 “Tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun luar hubungan kerja yang kurang tepat oleh orang disebut buruh bebas” (Harahap, 2020).

Prosedur Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

Penempatan tenaga kerja diatur dalam Bab VI Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dimana dalam Pasal 32 menyatakan bahwa : *Pertama*, Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. *Kedua*, 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. *Ketiga*, Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah (Agus, 2019).

Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, yang dipertegas lagi dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.14/MEN/X/2010 Tahun 2010, penempatan 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 sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan (Laia & Laia, 2021).

Hak dan Kewajiban TKI

Tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri mempunyai hak dan kesempatan yang sama, hak dan kesempatan tersebut diatur dalam Pasal 8 UU No.39 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa :

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

- a. Bekerja di luar negeri;
- 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;
- 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.

Selain adanya persyaratan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri, Pasal 9 UU No.39 Tahun 2004 menyatakan bahwa bagi calon TKI/TKI juga mempunyai kewajiban sebagai berikut (Al Mizan, 2022):

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan.

Pelaksanaan Penempatan TKI Di Luar Negeri

Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah dilaksanakan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). BNP2TKI dalam melaksanakan penempatan TKI berkoordinasi dengan instansi teknis terkait. Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004, untuk dapat memperoleh

surat ijin pengerahan dan penempatan TKI (SIPPTKI) pelaksana penempatan TKI harus memenuhi persyaratan:

- a. Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp 3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah);
- c. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
- d. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
- e. Memiliki unit pelatihan kerja; dan
- f. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI (Indonesia, 2004).

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) Berdasarkan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) adalah sebuah lembaga pemerintah non departemen yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi (Prasetyotomo, 2014). Lembaga ini dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006. Tugas pokok BNP2TKI antara lain:

Pertama, Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan;

Kedua, Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai: dokumen; pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); penyelesaian masalah; sumber-sumber pembiayaan; pemberangkatan sampai pemulangan; peningkatan kualitas calon TKI; informasi; kualitas pelaksana penempatan TKI dan peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang beranggotakan wakil-wakil instansi pemerintah terkait mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Wakil-wakil instansi pemerintah terkait mempunyai kewenangan dan selalu berkoordinasi dengan instansi induk masing-masing dalam pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Bidang tugas masing-masing instansi terkait meliputi bidang ketenagakerjaan, keimigrasian, hubungan luar negeri, administrasi kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu (Kristiadi, Subekti, & Raharjo, 2022).

Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Di Luar Negeri

Perlindungan TKI yang sudah bekerja sebenarnya masuk pada bagian hubungan kerja karena sudah berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak, selain karena sudah termasuk materi pembicaraan di luar mekanisme penyaluran, penerimaan dan penempatan TKI, namun agar menjadi satu kesatuan pembahasan penulis akan menyajikannya pada bagian ini (Kosidin, 1997).

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep/92/MEN/ 1998 perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan melalui asuransi di mana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia, maka setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, di mana penyelenggaraannya dilaksanakan oleh asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan RI. Adapun bentuk asuransi perlindungan dimaksud berupa: Santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal, santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal, santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang terkena pemutusan hubungan kerja setelah melampaui waktu tiga bulan setelah perjanjian kerja ditanda tangani, santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang tidak dibayar gajinya dan atau yang tidak memperoleh hak-haknya serta bantuan hukum kepada tenaga kerja Indonesia dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan (Hanifah, 2020).

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. 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 di tempatkan di luar negeri yaitu perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan. Pemberian bantuan huku38m sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional dan pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan. Serta ketentuan mengenai pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan. Setiap calon TKI/TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang di tempatkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI. Program pembinaan dan perlindungan TKI sebagaimana di maksud dalam pasal 83 diatur lebih lanjut dengan peraturan Pemerintah (Arifin, Rozak, Darmawan, Salsabila, & Dina, 2018a).

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa tenaga kerja Indonesia atau lembaga pelaksana penempatan. Bagi tenaga kerja Indonesia yang menjadi peserta program ini berstatus sebagai tertanggung dan berhak mendapatkan kartu tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi (Dalimunthe, 2023).

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

- a. Perlindungan TKI pra penempatan.
- b. Perlindungan TKI selama penempatan.
- c. Perlindungan TKI puma penempatan

Penerapan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Bagi TKI

Definisi TKI menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No.39 tahun 2004 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. Sehingga dengan definisi TKI menurut Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tersebut maka dapat dikatakan bahwa TKI adalah orang Indonesia yang mencari penghidupan di luar wilayah kedaulatan Negara Indonesia. Karena berada di luar teritorial Indonesia, tenaga kerja Indonesia tidak sepenuhnya berada pada jangkauan perlindungan dari Negara Indonesia mengingat keberadaan TKI yang telah masuk pada wilayah hukum sebuah negara tempat mereka bekerja. Sehingga negara sebagai mana yang telah di amanahkan oleh Undang- Undang 1945 yang berbunyi untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Pemerintah wajib melindungi warga negaranya baik yang berada di dalam negeri maupun yang berada di luar negeri (Arifin, Rozak, Darmawan, Salsabila, & Dina, 2018b).

Dari dua dekade terakhir ini setidaknya pemerintah telah mengeluarkan kebijakan baik yang berupa Undang- Undang, Keppres dan Peraturan Menteri yang bersinggungan langsung dengan perlindungan TKI di luar Negeri. Meskipun demikian kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah masih kurang berjalan dengan efektif, terlihat dengan masih tingginya kasus yang menimpa TKI yang berada di luar negeri (Baikhaki, 2017).

Lemahnya perlindungan TKI diluar negeri pada dasarnya dapat dilihat secara langsung dan tidak langsung. Dapat di lihat secara langsung dalam hal ini artinya legal sistem tersebut sudah terlihat dari pasal-pasal yang tertera dalam kebijakan-kebijakan yang dimaksud dengan dapat dilihat secara tidak langsung adalah implementasi dari legal sistem tersebut setelah mendapat kajian-kajian maupun tanggapan oleh masyarakat luas pada umumnya dan buruh itu sendiri pada khususnya. Disamping itu, lemahnya perlindungan TKI diluar negeri adalah kurangnya sinergitas antara pihak-pihak terkait yang mengurus masalah tersebut. Kurangnya sinergitas tersebut tentunya kembali lagi pada kebijakan dan isi pasal-pasal yang pernah dikeluarkan pemerintah Untuk menanggulangi kelemahan diatas maka negara membentuk sebuah badan yaitu BNP2TKI, yang telah diamanatkan oleh Undang-Undang. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) adalah sebuah lembaga pemerintah non departemen yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Lembaga ini dibentuk berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 (Purwadi, 2021). Tugas pokok BNP2TKI antara lain:

1. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
2. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai: dokumen; pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); penyelesaian masalah; sumber- sumber pembiayaan; pemberangkatan sampai pemulangan; peningkatan kualitas calon TKI; informasi; kualitas pelaksana penempatan TKI dan peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BPN2TKI) yang beranggotakan wakil-wakil instansi pemerintah terkait mempunyai

fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Wakil-wakil instansi pemerintah terkait mempunyai kewenangan dan selalu berkoordinasi dengan instansi induk masing-masing dalam pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Bidang tugas masing-masing instansi terkait meliputi bidang ketenagakerjaan, keimigrasian, hubungan luar negeri, administrasi kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu (JAHRI, n.d.).

Berdasarkan pembahasan diatas, maka penerapan hukum tenaga kerja indonesia (TKI) menurut Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan pemerintah tetap bertanggung jawab terhadap nasib Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Serta dengan adanya Pasal 94 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang mengamanatkan untuk membentuk BNP2TKI sebagai lembaga yang ditugaskan oleh negara untuk memberikan perlindungan hukum kepada TKI (Rina Purba, 2013).

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil dan pembahasan maka dapat di simpulkan bahwa:

1. Perlindungan hukum tenaga kerja indonesia (TKI) menurut Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri adanya pra penempatan, selama penempatan, purna penempatan. Serta pengawasan terhadap penyelenggaraan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia dilaksanakan dengan tujuan yaitu wajib lapor lowongan pekerjaan, wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan, dan pelatihan kerja.
2. Penerapan hukum tenaga kerja Indonesia (TKI) menurut Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 dimaksudkan untuk melindungi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan pemerintah tetap bertanggung jawab terhadap nasib Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Serta dengan adanya Pasal 94 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 mengamanatkan untuk membentuk BNP2TKI sebagai lembaga yang ditugaskan oleh negara untuk memberikan perlindungan hukum kepada TKI.

REFERENSI

- Agus, D. (2019). Ruang Lingkup Pengaturan Perlindungan Buruh/Pekerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *LEGALITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*, 4(1), 1-25.
- Al Mizan, M. A. (2022). Tegakkan Hukum Pada Pelaku TPKS Terhadap Korban Disabilitas Sesuai Pasal 9 Uu No. 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia. *Seminar Nasional-Kota Ramah Hak Asasi Manusia*, 2, 31-51.
- Arifin, M., Rozak, M., Darmawan, I. D., Salsabila, T. H., & Dina, W. (2018a). Perlindungan Hukum Terhadap Relawan Sosial Di Indonesia. *Universitas Tidar*.
- Arifin, M., Rozak, M., Darmawan, I. D., Salsabila, T. H., & Dina, W. (2018b). Perlindungan Hukum Terhadap Relawan Sosial Di Indonesia. *Universitas Tidar*.
- Arliman, L. (2016). Kedudukan Ketetapan MPR Dalam Hierarki Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia. *Lex Jurnalica*, 13(3), 147997.

- Baikhaki, A. (2017). Penerapan hukum lingkungan di Indonesia: hukum pidana, hukum perdata dan hukum administrasi. *Al Qisthas Jurnal Hukum Dan Politik*, 8(1), 131–142.
- Chamdani, C., Endarto, B., Kusnadi, S. A., Indrajaja, N., & Syafii, S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Yang Putus Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Kerja Berakhir. *Jurnal Kepastian Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 1–16.
- Dalimunthe, N. (2023). *Hukum Ketenagakerjaan*. Merdeka Kreasi Group.
- Diyantoro, B., & Alie, M. M. (2014). Pola penggunaan remitan tenaga kerja Indonesia (TKI) serta pengaruhnya terhadap perkembangan daerah asal. *Teknik PWK (Perencanaan Wilayah Kota)*, 3(2), 319–332.
- Hanifah, I. (2020). Peran dan tanggung jawab negara dalam perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia yang bermasalah di luar negeri. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 5(1), 10–23.
- Hanrahmawan, F. (2010). Revitalisasi Manajemen Pelatihan Tenaga Kerja (Studi Kasus Pada Balai Latihan Kerja Industri Makassar). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 78–94.
- Harahap, A. M. (2020). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Henry Halim SH, M. H. (2019). Analisis Yuridis Asas Profesionalitas Dalam Perjanjian Kerja Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JIAGANIS*, 4(1).
- Hulaify, A. (2019). Asas-Asas Kontrak (Akad) Dalam Hukum Syari'Ah. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(1).
- Husni, L. (2003). *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indonesia, R. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. *Jakarta (Id): Ri*.
- Indrawati, A. (2019). Tinjauan yuridis terhadap perlindungan tenaga kerja outsourcing dalam perspektif undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. *actual*, 9(2), 57–65.
- JAHRI, S. (n.d.). *Implementasi bnp2tki dalam permasalahan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi 2006-2011*.
- Khakim, M. (2017). *Penegakan Hukum dan Implementasi Pasal 27 Ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 tentang Persamaan Kedudukan di Hadapan Hukum*.
- Kosidin, K. (1997). *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja di Indonesia*. Disertasi, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Kristiadi, E. Y., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(1), 312–317.
- Laia, F., & Laia, D. (2021). Pelayanan pemberangkatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri di dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Sumatera Utara. *jurnal governance opinion*, 5(2), 84–90.
- Lawendatu, M. (2021). Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Lex Et Societatis*, 9(1).
- Nola, L. F. (2023). Penerapan Omnibus Law Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Kajian*, 25(3), 217–229.

- Prasetyotomo, A. S. (2014). *Pengembangan sistem informasi geospasial berbasis mobile pada perlindungan tenaga kerja Indonesia: studi kasus BNP2TKI*.
- Purwadi, W. (2021). Kewajiban negara terhadap perlindungan tenaga kerja Indonesia. *mimbar yustitia: Jurnal Hukum Dan Hak Asasi Manusia*, 5(1), 22–41.
- Rahmany, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja di Luar Negeri Serta Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Keluarga Dilihat Dari Perspektif Islam. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 51–73.
- Rina Purba, S. H. (2013). Perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan uu no. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. *constitutum*, 12(2).
- Rivai, V. (n.d.). Dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Subijanto, S. (2011). Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(6), 705–718.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. digilib.unigres.ac.id.
- Yusuf, S. (2012). *Perlindungan Tenaga Kerja Alih Daya (Outsourcing) Perspektif Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*. Malang: UIN Maliki Malang.

Copyright Holder :

© Syaiful Bakri (2024a).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

