



**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) KE
LUAR NEGERI MENURUT UNDANG-UNDANG
NO. 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN
DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
INDONESIA**

**(Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan
Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa tengah)**

SKRIPSI

**Disusun dalam Rangka Penyelesaian Studi Strata 1
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Hukum**

**PERPUSTAKAAN
UNNES**

Oleh

Sunawar Sukowati

3450405566

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

2011

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke Sidang Panitia

Ujian Skripsi pada :

Hari :

Tanggal :

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Sartono Sahlan, M.H

NIP. 195308251982031003

Tri Sulistiyono, S.H., M.H

NIP. 197505242000031002

Mengetahui,

Pembantu Dekan Bidang Akademik

PERPUSTAKAAN
UNNES

Drs. Suhadi, S.H., M.Si

NIP. 196711161993091001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis didalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya orang lain, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah



PENGESAHAN

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan sidang Panitia Ujian Skripsi FH,
UNNES pada tanggal

Ketua

Sekretaris

Drs. Sartono Sahlan, M.H
NIP. 195308251982031003

Drs. Suhadi, SH, M.Si
NIP. 196711161993091001

Penguji Utama

Arif Hidayat, S.Hi.M.H
197907222008011008

Penguji I

Penguji II

Drs. Sartono Sahlan, M.H
NIP. 195308251982031003

Tri Sulistiyono, S.H., M.H
NIP. 197505242000031002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ◆ Ikhtiar, berdoa, berbakti kepada orang tua, keridhaan guru dan mahabbah kepada Allah SWT adalah resep mujarab untuk meraih kesuksesan dalam hidup
- ◆ Selalu semangat dan pantang menyerah
- ◆ Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan

QS. Al. Mujaadillah : 11)

PERSEMBAHAN:

1. ALLAH SWT yang selalu senantiasa melindungi, memberi berkah dan memberi kemudahan dalam setiap langkah ku.
2. Ayah dan Ibu ku, terima kasih atas segala kasih sayang, doa dan dukungannya baik moril dan materiil kepada penulis selama ini
3. Adik ku dan keluarga besar ku terima kasih atas dukungannya
4. Dosen pembimbing ku terima kasih atas bimbingannya
5. Sahabat-sahabat ku dan teman-teman fakultas Hukum angkatan 2005, terima kasih untuk kebersamaan dan dukungannya kepada penulis

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas akhir dengan judul “ Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 (Studi Pada Balai pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah)”. Skripsi ini diajukan untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Universitas Negeri Semarang. Penulis berharap skripsi ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca, Khususnya mengenai Hukum Ketenagakerjaan.

Dalam penyusunan skripsi ini tentu muncul persoalan yang harus penulis hadapi, sebab terbatasnya kemampuan dalam ilmu pengetahuan maupun pengalaman yang penulis miliki. Namun berkat motivasi yang tinggi maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Disamping itu penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini sangat jauh dari sempurna, baik dalam bahasa maupun dalam proses penyusunannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pihak-pihak yang menaruh perhatian demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa selesainya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati dan penuh keikhlasan mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu Penulis hingga tersusunnya skripsi ini. Terima kasih Penulis ucapkan kepada :

1. Prof. Dr. H.Sudijono Sastroatmodjo, M.Si, Rektor Universitas Negeri

Semarang

2. Drs.Sartono Sahlan, M.H, Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang serta Pembimbing I yang telah banyak memberikan, sumbangan saran dan pemikiran dalam proses penulisan skripsi serta selalu bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini sehingga penulis dapat mengikuti ujian
3. Drs. Suhadi, S.H, M.Si, Pembantu Dekan Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
4. Tri Sulistiyono, S.H., M.H Pembimbing II yang dengan sabar telah banyak memberikan bimbingan, sumbangan saran dan pemikiran dalam proses penulisan skripsi
5. Seluruh dosen yang telah memberikan kuliah sebagai bekal pengetahuan yang berguna dalam penyusunan skripsi dan staf karyawan Tata Usaha Fakultas Hukum yang sudah membantu kelancaran administrasi
6. Bapak dan ibu yang telah menjadi orang tua terbaik bagi penulis, yang telah membesarkan,mendoakan, memotivasi, dan mendidik penulis dengan curahan cinta dan kasih sayang
7. My Sweet Heart, terima kasih atas semua cinta, kasih sayang, serta bantuanny sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Sahabat-sahabat sehatiku: Beny, Yogi, Pras, Nanda, Hendri, Chandra, Bekti, Nana, Dan juga my best friend Ariyadi (Bagong). Terimakasih dukungan dan segalanya
9. Drs. Herry Fuad Victor seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah , Drs. Lilik Rahmadhani seksi Kelembagaan dan

Permasyarakatan Program yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

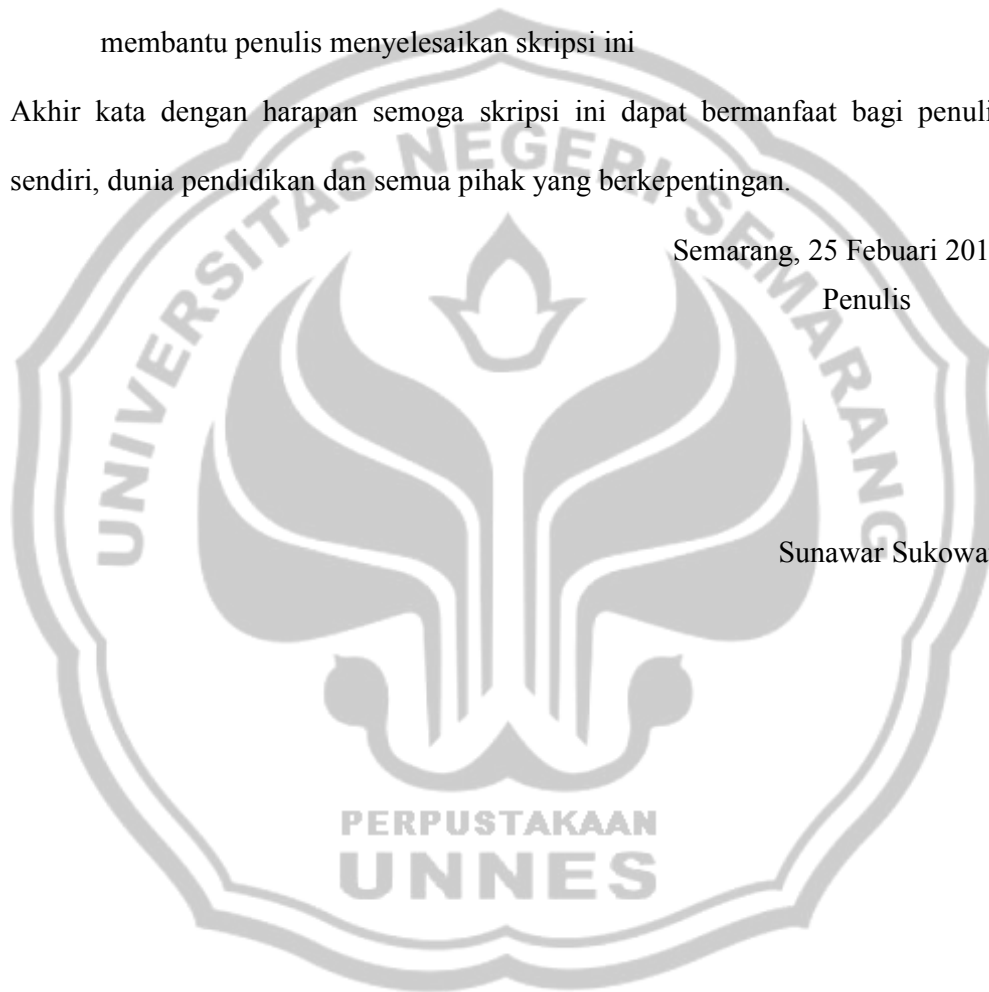
10. Maidah Choir mantan TKI dari Malaysia, Natul Sumiyati mantan TKI dari Arab Saudi, Adi Hendrawan, Adib Setiawan, Eko Aziz Purnama mantan TKI yang bekerja di Jepang yang bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis menyelesaikan skripsi ini

Akhir kata dengan harapan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis sendiri, dunia pendidikan dan semua pihak yang berkepentingan.

Semarang, 25 Febuari 2011

Penulis

Sunawar Sukowati



ABSTRAK

Sukowati, Sunawar. 2011. Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah), Skripsi, Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Drs. Sartono Sahlan, M.H, Tri Sulistiyono, S.H., M.H

Kata Kunci : Perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Upaya yang merupakan alternatif untuk mengatasi pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja adalah dengan menempatkan tenaga kerja ke luar negeri. Penempatan jasa tenaga kerja ke luar negeri dengan mekanisme yang sudah diatur baik melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-19/MEN/V/2006 tentang pelaksanaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dianggap sebagai salah satu upaya efektif untuk mengatasi masalah tersebut. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri tersebut merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan kerja yang sama bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri menimbulkan masalah, sebab tenaga kerja tidak memiliki perlindungan ketika tenaga tersebut mendapatkan masalah di negara tempat tenaga kerja bekerja. Perlunya peran serta dari masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan ke luar negeri. Sehubungan dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja ke luar negeri perlu digambarkan bahwa kondisi saat ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri masih didominasi tenaga kerja di sektor informal, khususnya pinata laksana rumah tangga (PLRT) sering juga disebut tenaga kerja wanita (TKW). Tetapi, pengiriman TKI ke luar negeri tersebut tidaklah memberikan sumbangan yang sedikit bagi negara.

Rumusan masalah yang kemudian menjadi fokus kajian adalah berkaitan dengan (1) Bagaimana perlindungan hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri menurut peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah. (2) Hambatan-hambatan apa yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3 TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri. (3) Upaya-upaya apa yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri.

Penelitian ini merupakan penelitian hukum bidang ketenagakerjaan yang menggunakan metode analisis data kualitatif dengan pendekatan yuridis sosiologis. Jenis-jenis data yang berisi data sekunder dan data primer. Metode pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan, wawancara dan dokumentasi.

Hasil penelitian memperoleh dan pembahasan dalam Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 (Studi Pada Balai pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah) yang menjalankan

fungsi adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Hasil penelitian memperoleh simpulan sebagai berikut: (1) Perlindungan hukum atas hak-hak TKI dalam bekerja belum berjalan dengan baik, kurangnya pengarahan tentang arti hukum bagi para TKI, hal ini mempersulit para TKI dan menghilangkan rasa aman bagi TKI sewaktu di luar negeri. (2) Kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI adalah adanya kesalahan yang dilakukan oleh TKI, yaitu tidak melaporkan permasalahannya pada pemerintah Indonesia ditempat TKI bekerja, pendidikan yang dimiliki TKI masih rendah. (3) BP3TKI berupaya mengadakan bursa kerja TKI ini diharapkan dapat menjadi wahana komunikasi antara pencari kerja dan perusahaan penyalur TKI. Usaha ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang berakibat kerugian saat penempatan dan penyaluran TKI.

Rekomendasi yang diberikan penelitian ini adalah TKI yang sedang bekerja di luar negeri, ketika sedang mengalami permasalahan dengan majikan atau pengguna jasa dalam pemenuhan hak-hak TKI, hendaknya melaporkan hal tersebut pada pemerintah Indonesia yang berada ditempat tujuan TKI bekerja. Meningkatkan pelayanan bagi calon TKI/TKI dalam para, masa atau purna kerja. Meningkatkan seleksi atau penelitian dokumen-dokumen yang akan digunakan untuk kelengkapan para TKI. Meningkatkan pembinaan dan penyuluhan bagi para TKI yang akan bekerja, sehingga para TKI siap untuk diterjunkan



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
PERNYATAAN.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	Latar 1
1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah.....	6
1.2.1. Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2. Pembatasan Masalah.....	7
1.3. Perumusan Masalah.....	8
1.4. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1. Tujuan Penelitian.....	8
1.4.2. Kegunaan Penelitian.....	9
1.5. Sistematika Penulisan Skripsi.....	10

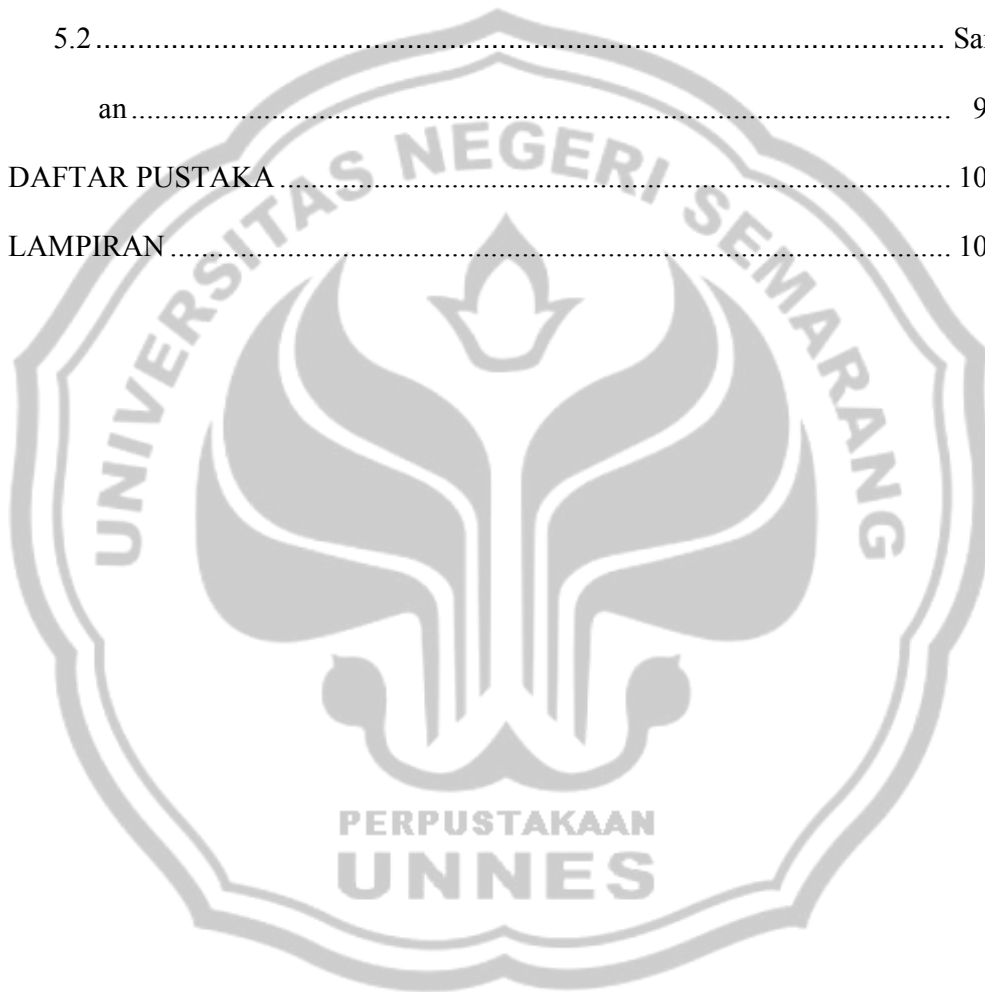
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Tenaga Kerja Indonesia (TKI).....	12
2.1.1. Pengertian Tenaga Kerja.....	12
2.1.2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia.....	13
2.1.3. Pengertian Ketenagakerjaan.....	14
2.1.4. Pekerja.....	14
2.1.5. Macam-macam tenaga kerja.....	14
2.1.6. Kewajiban pekerja atau buruh.....	15
2.1.7. Hak-hak tenaga kerja.....	16
2.1.8. Syarat-Syarat Menjadi TKI.....	18
2.1.9. Penyelesaian masalah CTKI/TKI.....	22
2.2. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia.....	23
2.3. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.....	29
2.4. Hubungan Industrial.....	33
2.5. Perlindungan Hukum.....	34
2.5.1. Pra Penempatan.....	34
2.5.2. Masa Penempatan.....	37
2.5.3. Purna Penempatan.....	37
2.6. Kerangka Berpikir.....	38

BAB III METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Pendekatan Penelitian.....	40
3.2 Tipe Penelitian.....	40
3.3 Lokasi Penelitian.....	40
3.4 Fokus dan Variabel Penelitian.....	41
3.5 Sumber Data Penelitian.....	41
3.5.1 Sumber data primer.....	41
3.5.2 Sumber data Sekunder.....	43
3.6 Alat Dan Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6.1.....	Wa
wawancara (interview).....	44
3.6.2.....	Pen
gamatan (Observasi).....	44
3.6.3.....	Do
kumentasi.....	45
3.7 Obyektivitas dan Keabsahan Data.....	45
3.8 Model Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1. Hasil Penelitian.....	49
4.1.1. Gambaran Umum Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah.....	49

4.1.2. Visi dan Misi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah.....	52
4.1.3. Kondisi umum Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah.....	52
4.1.4. Struktur organisasi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah.....	53
4.1.5. Kondisi Tenaga Kerja Indonesia pada BP3TKI Propinsi Jawa.....	57
4.1.6. Perlindungan hukum terhadap TKI pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah Tengah.....	59
4.1.7. Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah.....	64
4.1.7.1 Para Penempatan.....	64
4.1.7.2 Masa Penempatan.....	69
4.1.7.3 Purna Penempatan.....	74
4.1.3. Hambatan-hambatan yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3 TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri.....	76
4.1.3.1. Kesalahan dari pihak TKI.....	76

4.1.3.2. Pendidikan yang dimiliki TKI	79
4.1.4. Upaya-upaya yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri	81
4.2. Pembahasan	84
4.2.1.	P
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah	84
4.2.1.1 Perlindungan pra penempatan.....	85
4.2.1.2 Perlindungan masa penempatan.....	88
4.2.1.3 Perlindungan purna penempatan.....	90
4.2.2.	H
Hambatan-hambatan apa yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3 TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri.....	93
4.2.2.1 Kesalahan dari Pihak TKI.....	93
4.2.2.2 Rendahnya tingkat pendidikan.....	94
4.2.3.	U
Upaya-upaya yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan	

Perindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri	96
BAB V PENUTUP	98
5.1	Kes
impulan.....	98
5.2	Sar
an.....	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	102



DAFTAR BAGAN

Bagan:	Halaman
2.5.Kerangka Berfikir.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1: Pedoman Wawancara
- Lampiran 2: Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan.
- Lampiran 3: Undang-undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Lampiran 4: Keputusan Presiden Republik Indonesia No 29 Tahun 1999 Tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia
- Lampiran 5: Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep-104 A/Men/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri
- Lampiran 6: Kontrak Kerja
- Lampiran 7: Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara
- Lampiran 8: Surat Ijin Penelitian
- Lampiran 9: Kartu Bimbingan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan nasional yang dilaksanakan selama ini pada hakekatnya adalah suatu usaha untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia. Selain itu, pembangunan nasional juga merupakan rangkaian upaya pembangunan yang bersinambungan yang meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang tertuang dalam Pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

Pembangunan suatu bangsa tergantung dari sumber daya yang dimilikinya. Setiap bangsa pada intinya memiliki dua sumber daya yaitu Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam. Namun, apabila kedua sumber daya tersebut tidak diolah untuk menghasilkan suatu produk yang dapat meningkatkan kesejahteraan bangsa maka akan sia-sia saja memilikinya. Diantara kedua sumber daya tersebut Sumber Daya Manusia adalah yang paling penting (Soekidjo, 1998: 1).

Sumber Daya Manusia termasuk dalam proses produksi yang pasti akan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan. Sumber Daya Manusia dapat diidentifikasi sebagai tenaga kerja. Sebagai suatu asset dalam pembangunan, tenaga kerja yang dimiliki Indonesia sangat banyak dalam segi kuantitas, namun masih banyak dirasakan kurang dalam segi kualitas. Kualitas Sumber Daya Manusia sangat berkaitan dengan masalah pembangunan karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam perkembangan suatu bangsa (Priyono, 1996: 3).

Mengingat pentingnya tenaga kerja bagi banyak pihak, maka dapat dipahami apabila pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Saat ini jumlah penduduk Indonesia yang tercatat di Badan Pusat Statistik untuk tahun 2008 telah mencapai 225 juta jiwa lebih. Jumlah pendudukan yang besar ini di satu sisi akan memberikan kontribusi yang baik, akan tetapi di sisi lain akan memberikan permasalahan yang cukup besar. Semakin bertambahnya penduduk akan menimbulkan ketidakseimbangan antara jumlah penduduk dengan kesempatan kerja yang akan diperoleh. Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah berupaya dalam meningkatkan perekonomian salah satunya dengan mengurangi pengangguran, akan tetapi kenyataannya pengangguran semakin besar (<http://www.bnp2tki.go.id/>) tanggal 20 November 2009.

Upaya yang merupakan alternatif untuk mengatasi pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja adalah dengan menempatkan tenaga kerja ke luar negeri. Penempatan jasa tenaga kerja ke luar negeri dengan mekanisme yang sudah diatur baik melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-19/MEN/V/2006 tentang pelaksanaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dianggap sebagai salah satu upaya efektif untuk mengatasi masalah tersebut.

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri tersebut merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan kerja yang sama bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri menimbulkan masalah, sebab tenaga kerja tidak memiliki perlindungan ketika tenaga tersebut mendapatkan masalah di negara tempat tenaga kerja bekerja. Perlunya peran serta dari masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan ke luar negeri. Sehubungan dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja ke luar negeri perlu digambarkan bahwa kondisi saat ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri masih didominasi tenaga kerja di sektor informal, khususnya pinata laksana rumah tangga (PLRT) sering juga disebut tenaga kerja wanita (TKW). Tetapi, pengiriman TKI ke luar negeri tersebut tidaklah memberikan sumbangan yang sedikit bagi negara.

Pengangguran berkurang dan triliunan rupiah mengalir masuk dari para TKI “menuju devisa Negara”. Tahun 2008, 196.635 TKI dari bulan januari sampai bulan april di luar negeri bekerja di sektor informal, seperti pembantu rumah tangga, sopir, pengasuh bayi, atau perawat orang tua lanjut usia termasuk jenis pekerjaan sektor ini (<http://www.bnptki.go.id/>) tanggal 20 November 2009.

Hal demikian disebabkan karena kualitas hasil pelatihan dan ketrampilan tenaga kerja masih sangat kurang, juga belum dikelola secara sungguh-sungguh dan profesional mengingat pada masa-masa sekarang ini para TKI semakin dituntut untuk lebih berkualitas dan terampil dalam berbagai hal. Pengembangan Sumber Daya Manusia khususnya TKI melalui pelatihan dan pendidikan tersebut haruslah dilaksanakan dengan memperhatikan perkembangan teknologi yang selalu berubah dan mengarah

pada kemampuan ketrampilan yang fleksibel. Dengan strategi ini diharapkan dapat dihasilkan TKI yang professional, kreatif dan inovatif dalam pelaksanaan pekerjaan. Profesi harus selalu dipelihara, dikembangkan dan disesuaikan dengan perkembangan industri dan kebutuhan pasar kerja untuk menjadi TKI yang kompetitif. Disinilah Indonesia menghadapi tantangan relevansi antara kualitas dan efisiensi pelatihan kerja yang selama ini dilaksanakan Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) dengan kebutuhan pasar kerja di luar negeri yang masih rendah.

Upaya untuk menciptakan TKI yang terampil dan berkualitas merupakan tanggungjawab kita bersama guna meningkatkan sumber daya manusia terutama TKI yang bekerja ke luar negeri. Untuk dapat segera direalisasikan mengingat bahwa sebagian besar TKI yang bermasalah disebabkan rendahnya tingkat keterampilan dan kurangnya kemampuan dalam berbahasa. Dalam hal ini upaya paling penting yang dilakukan oleh negara dalam hal ini pemerintah adalah adanya kepastian perlindungan bagi calon maupun TKI. Sering kali TKI yang bekerja di luar negeri mendapatkan perlakuan kasar, bahwa ada yang sampai meninggal dunia. Untuk itu diperlukan perlindungan TKI yang merupakan “pahlawan devisa Negara”.

Komitmen untuk memberikan perlindungan bagi pekerja harus dilakukan tanpa pretensi memperoleh imbalan yang lebih besar. Akan tetapi, perlindungan tersebut harus dilihat dalam konteks hak dan kewajiban. Hak mendayagunakan sumber-sumber daya tenaga kerja yang dimiliki dan kewajiban memberikan perlindungan dan jaminan yang lebih layak sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan tenaga kerja bersangkutan. Komitmen

perlindungan pekerja harus tetap dilakukan tanpa membedakan status kepergian migran pekerja sehingga pihak-pihak terkait tidak terkesan melepaskan tanggungjawab sebagai pemilik pekerja.

Perlindungan dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Jawa Tengah bermaksud untuk memberikan perlindungan pada TKI semaksimal mungkin mulai dari pra, masa dan purna penempatan. Hal ini bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada TKI pada setiap tahapan penempatan dimulai dari proses awal rekrut, ditempatkan kerja hingga selesai kontrak dan kembali ke daerah asal.

Perlindungan pra penempatan digunakan sebagai tempat penampungan calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri. Para calon TKI akan dibekali pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI, serta memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi dan kondisi dimana tempat negara tujuan bekerja. Perlindungan masa penempatan dilaksanakan waktu para TKI berada di luar negeri, para TKI wajib untuk melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan RI dinegara tujuan. Perlindungan purna penempatan dilaksanakan disaat kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba didaerah asal. Pemberian perlindungan terhadap TKI dari adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.

Guna memberikan gambaran yang jelas serta bagaimana pelaksanaan perlindungan TKI yang sudah dilaksanakan oleh pemerintah dan

permasalahan apa yang dihadapi pemerintah harus memiliki standar baku dalam meningkatkan ketrampilan bekerja agar dapat bersaing di pasar kerja khususnya di luar negeri.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengadakan suatu penelitian mengingat pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengambil judul

“Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 (Studi Pada Balai pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa Tengah)”.

1.2 Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari uraian-uraian tersebut di atas jelas bahwa para TKI tersebut sangat perlu untuk mendapat perlindungan untuk dapat bekerja di luar negeri secara baik, mengingat semakin banyak TKI yang bermasalah atau kena masalah memerlukan perlindungan yang diharapkan akan memberikan kenyamanan bagi TKI.

- a. Perlindungan hukum terhadap Calon TKI yang dilaksanakan mulai dari pra penempatan sampai dengan purna penempatan.
- b. Hambatan-hambatan yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) dalam melindungi TKI yang berkaitan Hak dan Kewajiban.

- c. Adanya upaya untuk melindungi kepentingan Calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
- d. Terdapat kekurangan dan keterampilan dari Calon TKI yang dikirim ke luar negeri.
- e. Masih kurang maksimal pelayanan pada Calon TKI oleh pemerintah.
- f. Kurangnya upaya hukum yang dilakukan oleh pemerintah dalam pemenuhan hak-haknya Calon TKI.
- g. Kurang kesadaran dari Calon TKI tentang hak dan kewajiban.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar masalah-masalah yang diteliti tidak menyimpang dari tujuan semula maka perlu diadakan pembatasan-pembatasan masalah yang ada tersebut. Hal ini dimaksud untuk memudahkan penulis dalam membahas dan menguraikan permasalahan-permasalahan yang timbul, sehingga penulis hanya akan membatasi mengenai perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri didasarkan pada hak dan kewajibannya.

- a. Setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu perlindungan hukum yang dilaksanakan pada saat pra penempatan sampai dengan purna penempatan.
- b. Hambatan-hambatan yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (BP3TKI).
- c. Adanya upaya-upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak sesuai dengan

peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

1.3 Perumusan Masalah

Dengan didasari oleh alasan pemilihan judul di atas, maka beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri menurut peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah?
2. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3 TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri?
3. Upaya-upaya apa yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri?

1.4 Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Pada dasarnya setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu, baik tujuan yang bersifat umum maupun tujuan yang bersifat khusus. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui perlindungan TKI ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004.
- 2) Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam perlindungan TKI ke Luar Negeri oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah.
- 3) Untuk mengetahui Upaya-upaya yang dilakukan untuk perlindungan TKI ke Luar Negeri oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah.

1.4.2 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

- 1) Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi serta sumbangan yang bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang hukum khususnya mengenai ketenagakerjaan.

- 2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi aparat penegak hukum (pemerintah), praktisi hukum, dan masyarakat pada umumnya. Dalam hal ini dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan terhadap pemerintah (BP3 TKI) dalam meningkatkan kualitas calon TKI yang akan bekerja di luar negeri.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Penulisan skripsi ini terdiri dari tiga bagian yaitu bagian awal, bagian inti dan bagian akhir skripsi. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut :

Bagian awal skripsi.

Bagian awal skripsi yang terdiri dari halaman judul, halaman pengesahan, halaman kelulusan, pernyataan, motto dan persembahan, kata pengantar, sari dan daftar isi.

Bagian inti skripsi.

Bagian inti skripsi ini dapat dibagi menjadi 5 bab yaitu :

Bab I PENDAHULUAN yang berisi latar belakang, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi

Bab II TINJAUAN PUSTAKA berisi kerangka pemikiran atau teori-teori yang berkaitan dengan pokok bahasan mengenai tiga hal yaitu tinjauan tentang ketenagakerjaan pada umumnya dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia.

Bab III METODE PENELITIAN berisi dasar penelitian, lokasi penelitian, fokus dan variabel penelitian, sumber data penelitian yang berisi responden, informan, dan dokumen. Jenis-jenis data yang berisi data sekunder dan data primer. Alat dan teknik pengumpulan data, obyektivitas dan keabsahan data, dan model analisis data.

Bab VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN yang memuat tentang hasil penelitian dan pembahasan.

Bab V PENUTUP berisi simpulan dari keseluruhan bab-bab yang ada, juga diberikan saran-saran yang diharapkan membantu memecahkan permasalahan.

Bagian akhir skripsi.

Bagian akhir skripsi ini terdiri dari daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja

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”.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

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).

2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

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”.

Pengertian Calon Tenaga Kerja Indonesia atau TKI merupakan pemberian istilah kepada setiap warga negara Indonesia yang melakukan aktifitas untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dengan bekerja di luar wilayah Indonesia (*migran workers*) yang terkait kontrak kerja dengan perseorangan atau badan hukum. Hal ini menjelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah seorang warga negara Indonesia yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang layak melalui *migran workers* (Syafei, 1998: 122).

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”.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah Tenaga Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.

2.1.3 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja (Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Ketenagakerjaan disini mempunyai arti yang sangat luas yaitu mencakup hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam perjanjian kerja, pelaksanaan hubungan kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.

2.1.4 Pekerja

Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Pengertian di atas agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

2.1.5 Macam-macam tenaga kerja

Menurut statusnya pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain adalah :

- 1) Pekerja borongan adalah pekerja yang pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- 2) 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.

- 3) Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah. (Abdul Khakim, 2006 : 14)

2.1.6 Kewajiban pekerja atau buruh

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

- 1) Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
- 2) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- 3) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 4) Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaannya dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan.

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

- 1) Pekerja atau buruh berkewajiban melakukan pekerjaan.
- 2) Pekerja atau buruh berkewajiban menaati tata tertib perusahaan.
- 3) Pekerja atau buruh berkewajiban bertindak sebagai pekerja/buruh yang baik.

Adanya kewajiban pekerja atau buruh bertindak sebagai pekerja atau buruh yang baik merupakan kewajiban timbal balik dari pemberi

kerja yang wajib bertindak sebagai pengusaha yang baik. Apabila pekerja/buruh melaksanakan kewajibannya dengan baik akan terjadi hubungan yang harmonis antar pekerja dengan pengusaha.

2.1.7 Hak Tenaga Kerja

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:

- 1) Bekerja di luar negeri.
- 2) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.
- 3) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- 4) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- 5) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- 6) Memperoleh hak, kesempatan dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.
- 7) 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.

- 8) Memperoleh jaminan keselamatan dan keamanan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia ke tempat asal.
- 9) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hak-hak pekerja adalah sebagai berikut:

- 1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 2) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan dan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 3) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja.
- 4) Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak memperoleh pengakuan kualifikasi kompetensi kerja perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 5) 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.

- 6) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja.
- 7) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 8) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 9) Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota dari pekerja atau serikat buruh.
- 10) Mogok kerja sebagai hak dasar dari pekerja atau dan serikat pekerja atau serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

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.

2.1.8 Syarat-Syarat Menjadi TKI

Dalam penempatannya TKI di luar negeri dibekali dengan keterampilan, bahasa, sikap mental, etos kerja dan kemampuan lainnya yang diperlukan. Dalam bekerja di luar negeri diperlukan kiat sukses. Ada beberapa faktor yang harus dilakukan agar sukses menjadi TKI:

- 1) Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- 2) Memiliki keterampilan yang sesuai dengan persyaratan kerja.

Ketrampilan modal dasar yang harus dimiliki oleh Calon TKI, termasuk ketrampilan berbahasa tempat bekerja untuk berkomunikasi dan menerima perintah kerja dengan baik dan benar.

3) Sehat jasmani dan rohani.

Setiap TKI harus mampu menjaga kesehatan sebab apabila menderita sakit akan merugikan diri sendiri. Dengan badan sehat akan mampu bekerja lebih baik untuk meningkatkan penghasilan semakin terbuka.

4) Memiliki semangat kerja yang tinggi.

5) Mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.

6) Memiliki sikap mental yang kuat.

7) Bertanggung jawab, mandiri dan mampu mengatasi persoalan.

8) Hemat, jujur, rajin dan disiplin.

9) Selalu berusaha meningkatkan kinerja.

10) Menaati ketentuan dan peraturan Negara setempat.

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

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

2) Sehat jasmani dan rohani

3) Memiliki ketrampilan

4) Tidak dalam keadaan hamil

- 5) Calon TKI terdaftar di Dinas Tenaga Kerja di daerah tempat tinggalnya
- 6) Memiliki dokumen lengkap

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 :
 - (1) Nama dan alamat Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau cabang yang akan merekrut Calon TKI.
 - (2) Nama dan Alamat petugas yang bertanggung jawab melakukan perekrutan Calon TKI.
 - (3) Nama pengguna di luar negeri.
 - (4) Jumlah lowongan yang dibutuhkan.
 - (5) Kualifikasi Calon TKI.
 - (6) Negara tujuan penempatan.
 - (7) Jabatan yang ditawarkan di luar negeri.
 - (8) Kabupaten atau kota daerah perekrutan.
 - (9) 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 :

(1) Penjelasan umum tentang program penempatan TKI

(2) Prosedur dan mekanisme penempatan TKI

(3) 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.

2.1.9 Penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia

Calon tenaga kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintahan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus dilakukan dengan terencana dan terkendali serta didukung oleh kebijakan peraturan perundangan yang mantap sehingga setiap proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri dapat berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku :

Tata cara penanganan permasalahan TKI diatur dengan keputusan Dirjend No. 16/D/P2TKLN/VI/2005 Pedoman Penanganan atau Penyelesaian Permasalahan TKI, namun upaya untuk memberikan landasan hukum pada setiap permasalahan TKI belum memuaskan.

Permasalahan TKI yang ditangani oleh pemerintah dalam ruang lingkup pra penempatan :

- 1) Wanprestasi tentang biaya, waktu, jenis pekerjaan dan tempat bekerja atau negara penempatan.
- 2) Wanprestasi tentang penyediaan atau perguruan dokumen penempatan.
- 3) Perlakuan yang merugikan dalam proses pra penempatan.

Dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri, tidak adanya satu saja dokumen sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentang terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif.

2.2 Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia

Setiap Calon TKI atau TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yaitu perlindungan hukum mengenai hak dan kewajiban TKI yang dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan.

Arti perlindungan hukum menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia W.J.S Poewadarminta terdiri dari dua kata yaitu perlindungan: yang berarti tempat, perbuatan, melindungi, pertolongan (penjagaan dsb), dan hukum yang berarti peraturan yang dibuat oleh suatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku oleh untuk orang banyak atau segala undang-undang, peraturan dan lain-lain untuk mengatur pergaulan hidup di masyarakat.

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.

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.

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 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 Atase ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu.
- 3) Penugasan atase ketenagakerjaan sebagai mana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

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 Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Pasal 80 menunjukkan adanya perlindungan Calon TKI maupun TKI. Perlindungan Calon TKI dan TKI dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah berikut:

- 1) Disnakertrans Kabupaten atau Kota daerah asal Calon TKI melakukan seleksi tentang: Umur, pendidikan, kesehatan, baik fisik maupun administratif. Bagi yang memenuhi syarat ditetapkan sebagai Calon TKI dan akan disalurkan melalui PPTKIS untuk proses penempatan.

- 2) Calon TKI menandatangani perjanjian penempatan dengan PPTKIS diketahui oleh Disnakertrans kabupaten atau kota setempat.
- 3) Calon TKI dipastikan diikutkan dalam program asuransi perlindungan TKI, sehingga apabila terjadi musibah atau kecelakaan Calon TKI atau TKI mendapat santunan sesuai dengan ketentuan.
- 4) Calon TKI mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebelum keberangkatan ke luar negeri, sehingga Calon TKI mampu memahami cara yang harus ditempuh apabila menghadapi permasalahan diluar negeri.

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.
- 4) Melakukan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan saat penempatan TKI, bila terjadi kasus yang menimpa dapat melakukan pelaporan ke: Duta besar RI di negara penempatan, Disnakertrans Kabupaten atau Kota daerah asal Calon TKI atau TKI dan Balai

Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) dan Pelaksana Penempatan TKI swasta (PPTKIS) yang menampatkan TKI.

Banyaknya kasus yang terus terjadi itu memperlihatkan betapa lemahnya posisi dan perlindungan TKI di luar negeri. Pemerintah yang menurut Pembukaan UUD 1945 berkewajiban melindungi setiap warga negaranya, termasuk TKI di luar negeri, maka dibentuklah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) berdasarkan Perpres No 81 Tahun 2006 yang diberi tugas untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan penempatan dan perlindungan TKI yang menyatakan bahwa “Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya di sebut BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden”.

Demikian halnya dengan asuransi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang selanjutnya disingkat Asuransi TKI adalah suatu perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di luar negeri.

Program asuransi TKI ini adalah program asuransi yang diberikan kepada Calon TKI atau TKI sebelum keberangkatan (pra penempatan), selama masa penempatan dan purna penempatan ke luar negeri dalam hal terjadi resiko-resiko.

Jenis-jenis program Asuransi TKI menurut Bab II Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 20 / Men / X / 2007 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia adalah:

- 1) Program Asuransi TKI Pra penempatan
Program asuransi TKI Pra penempatan meliputi:
 - 1) Resiko meninggal dunia
 - 2) Resiko sakit
 - 3) Resiko kecelakaan
 - 4) Resiko gagal berangkat bukan karena kesalahan CTKI
 - 5) Resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan
- 2) Program Asuransi TKI Masa Penempatan
 - 1) Resiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan TKI
 - 2) Resiko meninggal dunia
 - 3) Resiko sakit
 - 4) Resiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja
 - 5) Resiko PHK sebelum berakhirnya perjanjian kerja
 - 6) Resiko menghadapi masalah hukum
 - 7) Resiko upah tidak dibayar
 - 8) Resiko pemulangan TKI bermasalah
 - 9) Resiko tidak kekerasan fisik dan pemerkosaan
 - 10) Resiko hilangnya akal budi
 - 11) Resiko TKI dipindahkan ke tempat kerja atau tempat lain bukan kehendak TKI
- 3) Program Asuransi TKI Purna Penempatan
 - 1) Resiko kematian
 - 2) Resiko sakit
 - 3) Resiko kecelakaan
 - 4) Resiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal
 - 5) Resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan

Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional. 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 dilaksanakan antara lain :

- 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 atau peraturan perundang-undangan di negara TKW ditempatkan.

2.3 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.

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:
 - 1) Dokumen
 - 2) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)
 - 3) Penyelesaian masalah
 - 4) Sumber-sumber pembiayaan
 - 5) Pemberangkatan sampai pemulangan
 - 6) Peningkatan kualitas Calon TKI
 - 7) Informasi
 - 8) Kualitas pelaksanaan penempatan TKI
 - 9) Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya

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:

1. 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.

2. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.
3. Pemberian pelayanan pemrosesan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan bersama-sama dengan instansi yang terkait.

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:

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

Langkah-langkah yang dilakukan pemerintah (Depnakertrans) dalam melindungi TKI ke luar negeri antara lain:

- 1) Mengeluarkan Surat Keputusan Menakertrans Nomor 280/MI:N/2006 tentang Asuransi Perlindungan TKI di Luar Negeri.

- 2) Aktif menandatangani perjanjian kerjasama penempatan TKI (MoU) dengan beberapa negara penerima TKI, misalnya MoU dengan Yordania serta Kuwait (1996 dan Malaysia (2004).
- 3) Melakukan pendampingan para TKI di beberapa negara (Arab Saudi, Kuwait dan Malaysia) oleh tim advokasi, yang beranggotakan mahasiswa dan PNS yang bekerja di negara itu serta pengacara lokal dari negara setempat. Tim advokasi ini bertugas mendata, memantau dan membela TKI di luar negeri.
- 4) Memberlakukan sistem satu pintu untuk pengiriman TKI ke Singapura melalui embarkasi Batam.
- 5) 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.
- 6) 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. Kemudahan pelayanan dilakukan bersama-sama dengan instansi pemerintah terkait baik Pemerintah Pusat Daerah.

2.4 Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Artinya bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta ikut keterlibatan pemerintah didalam memberikan perlindungan, pengawasan, dan penindakan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Proses terjadinya hubungan kerja dapat diketahui bahwa pekerja memohon pada pengusaha agar dapat diterima dan dilaksanakan pekerja dengan mengadakan perjanjian kerja secara tertulis maupun tidak tertulis.

Perjanjian kerja sama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh yang tercatat di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha perkumpulan.

Beberapa fungsi sebagai pelaksanaan dalam proses produksi :

- 1) Fungsi Pemerintah
 - a. Memberi pelayanan dan pembinaan
 - b. Melaksanakan pengawasan dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran Peraturan-undang Ketenagakerjaan
- 2) Fungsi Pekerja/Serikat Pekerja/Buruh
 - a. Menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban
 - b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi

- c. Menyalurkan aspirasi sarana demokrasi, pengembangan ketrampilan, dan keahlian
 - d. Ikut memajukan perusahaan
 - e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota
- 3) Fungsi Pengusaha/Organisasi Pengusaha
- a. Mengembangkan usaha
 - b. Memperluas lapangan kerja
 - c. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan
 - d. Menciptakan kemintraan

2.5 Perlindungan Hukum

2.5.1 Pra Penempatan

Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan. Bidang-bidang yang berkaitan dengan penempatan TKI ke luar negeri antara lain :

1. Pihak-pihak dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri

Pihak-pihak yang terkait dengan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri terdiri dari calon tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri, pelaksana penempatan TKI swasta yang berbentuk

Perusahaan Terbatas (PT) dan memiliki izin dari Menteri Tenaga Kerja, mitra usaha, dan pengguna jasa TKI.

Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Kerja Sama Penempatan yang dibuat secara tertulis dengan mitra usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini penting bagi calon TKI tentang adanya jaminan kepastian penempatan yang akan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI dengan mitra usaha atau pengguna jasa TKI di luar negeri.

Calon TKI juga harus membuat perjanjian penempatan TKI yang dibuat secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak sebagai penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan perundang-undangan. Sedangkan TKI dengan pengguna jasa membuat perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

2. Pelaksana dan prosedur penempatan tenaga kerja ke luar negeri

Pelaksana penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik menyangkut badan pelaksana, persyaratannya dan tahapan penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja tersebut berjalan secara baik, lebih-lebih untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus dilakukan secara selektif dan tidak menyulitkan tenaga kerja untuk menghindari

kecenderungan pencari kerja Indonesia mencari ke luar negeri secara ilegal, yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun nama baik negara. Karena itu dijelaskan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor. Kep. 104 A/MEN/2002 dan di dalam Undang-undang Nomor. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI dan Prosedur Penempatan.

3. Lembaga penempatan tenaga kerja

Lembaga penempatan tenaga kerja sebagai kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberian kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan.

Dalam Kepmenakestrans Nomor. 104 A/MEN/2002 penempatan TKI dilakukan oleh lembaga pelaksana yang terdiri dari PJTKI dan Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang penempatan TKI ke luar negeri. Demikian juga di dalam Undang-undang Nomor. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri yaitu pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta. 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.

2.5.2 Masa Penempatan

Masa penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia mewajibkan setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia dinegara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor 104 A/MEN/2002 mengatur tentang masa penempatan tersebut bahwa PJTKI wajib bertanggungjawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI selama di luar negeri. Dalam pelaksanaan perlindungan dan pembelaan TKI, PJTKI baik sendiri-sendiri atau bersama-sama wajib menunjuk atau bekerjasama dengan Lembaga Perlindungan TKI yang terdiri dari Konsultan hukum dan Lembaga asuransi di negara yang bersangkutan.

2.5.3 Purna Penempatan

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan keputingannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Kepulangan TKI dapat Terjadi karena :

1. Berakhirnya perjanjian kerja
2. Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir
3. Terjadi perang, bencana alam atau wabah penyakit di negara tujuan
4. Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisanya menjalankan pekerjaan lagi
5. Meninggal dunia di negara tujuan
6. Dideportasi oleh pemerintah daerah

Kepulauan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggungjawab pelaksana penempatan TKI dalam hal :

1. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulauan TKI
2. Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulauan
3. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulauan. (Abdurrahman, 2006: 40)

2.6 Kerangka Berpikir



BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian secara ilmiah dilakukan manusia untuk menyalurkan hasrat ingin tahu yang mencapai taraf ilmiah yang disertai dengan suatu keyakinan bahwa setiap gejala akan dapat ditelaah dan dicari sebab akibatnya atau kecenderungan-kecenderungan yang timbul (Soerjono,1986 : 3).

Penelitian dilaksanakan untuk mengumpulkan data guna menghasilkan kebenaran ilmiah, oleh karena itu penelitian membutuhkan suatu metode penelitian yang tepat agar penelitian dapat berjalan lebih terarah dan sistematis sehingga data yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan tidak menyimpang dari pokok-pokok permasalahan.

Metodologi pada hakekatnya memberikan pedoman tentang tata cara seorang ilmuwan mempelajari, menganalisis, dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa metodologi merupakan bagian yang harus ada untuk memberikan bobot pada penelitian yang ditujukan untuk mempelajari beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Selain itu, untuk mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta-fakta hukum untuk selanjutnya mengusahakan pemecahan masalah atas masalah yang timbul dari hasil-hasil penelitian yang bersangkutan.

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Bodgan dan Taylor (Moleong, 2007:3) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data dan meneliti sejarah perkembangan.

3.2 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *socio-legal research* yaitu memandang hukum sebagai fenomena sosial dengan pendekatan struktural dan umumnya kualitatif (Amirudin, 2003: 167).

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah BP3TKI PROPINSI JATENG Jalan Kalipepe III no. 26 Pudukpayung Semarang. Telp. (024) 70799273, 76481773 fax 7477223, PT. Arni Family (pengarah jasa tenaga kerja) Jl. Kertanegara

No.20A Langensari Barat Ungaran Barat Kabupaten Semarang, Telp. (024) 6924901, 6922750 Fax. (024) 6922929, 6926904.

3.4 Fokus dan Variabel Penelitian

Penentuan fokus dalam suatu penelitian memiliki dua tujuan, 1) menetapkan fokus dapat membatasi studi, maka dalam hal ini fokus akan membatasi bidang inkuiri; 2) penetapan fokus ini berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi-eksklusi atau memasukkan-mengeluarkan (*inclusion-exclusion*) suatu informasi yang baru diperoleh dari lapangan (Moleong, 2002: 63).

Sesuai dengan rumusan permasalahan dan tujuan penelitian, maka yang menjadi fokus penelitian adalah:

1. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri dalam keselamatan kerja di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah.
2. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) untuk melindungi TKI ke Luar Negeri
3. Upaya-upaya apa yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri.

3.5 Sumber Data Penelitian

Di dalam penelitian ini penulis menggunakan data :

3.5.1 Sumber data primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data pertama (Amirudin, 2003: 30). Sumber data pertama ini dicatat melalui catatan tertulis yang dilakukan melalui wawancara, yang diperoleh peneliti dari:

1) Responden

Responden merupakan sumber data yang berupa orang. Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah tenaga kerja pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah. Dari 5 orang yaitu Maidah Choir mantan TKI dari Malaysia, Natul Sumiyati mantan TKI dari Arab Saudi, Adi Hendrawan, Adib Setiawan, Eko Aziz Purnama mantan TKI yang bekerja di Jepang, responden diharapkan terungkap kata-kata atau tindakan orang yang diamati atau mewawancarai merupakan sumber data utama.

Cara pengambilan responden yang akan digunakan adalah non probabilitas (*non probability sampling*) yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana peran peneliti sangat besar untuk mengukur sampai berapa jauh sampel yang diambil dapat mewakili populasinya (Burhan Ashshofa, 2004 : 87), sedangkan jenis sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* penelitian subyektif dari penelitian, jadi dalam hal ini peneliti menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi (Burhan Ashshofa, 2004 : 91).

2) Informan

Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi, latar belakang penelitian (Moelong, 2004: 132). Dalam penelitian ini yang menjadi informan adalah Drs. Herry Fuad Victor seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah , Drs. Lilik Rahmadhani seksi Kelembagaan dan Perasyarakatan Program

3.5.2 Sumber data Sekunder

Adalah sumber yang memberikan penjelasan mengenai sumber hukum primer, seperti rancangan undang-undang, hasil-hasil penelitian, atau pendapat para pakar hukum (Amirudin, 2003: 32). Sumber data sekunder yang digunakan adalah:

1. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan.
2. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Progam Jamsostek, Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 1977 Tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja
3. Peraturan Menakertrans No. Per - 04/Men/II/2005.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Republik, Nomor: PER-20/MEN/X/2007.
5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Republik, Nomor: PER-18/MEN/2007.

6. Dokumen dan hasil-hasil penelitian yang ada kaitannya dengan keselamatan kerja.

3.6 Alat Dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Wawancara (interview)

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara dan yang diwawancarai yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Moleong, 2002: 135). Interview adalah alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula (Maman Rachman, 1999: 83).

Dengan demikian wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh penulis untuk memperoleh informasi dari responden.

Melalui wawancara ini diharapkan peneliti memperoleh gambaran mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam keselamatan kerja, hambatan-hambatan yang dihadapi, dan upaya mengatasi hambatan tersebut di BP3TKI Propinsi Jawa Tengah.

3.6.2 Pengamatan (Observasi)

Observasi partisipan adalah pengamatan berperan serta sekaligus menjadi anggota resmi yang diamati (Moleong, 2002 : 126). Pada jenis observasi

ini, peneliti biasa jadi sebagai anggota resmi dari kelompok yang diawali atau sebagai orang dalam atau orang luar atau tetapi telah dianggap sebagai orang dalam. Observasi Partisipan digunakan dalam penelitian ini yaitu untuk melengkapi data yang diperoleh dari wawancara.

3.6.3 Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya (Arikunto, 2002: 26).

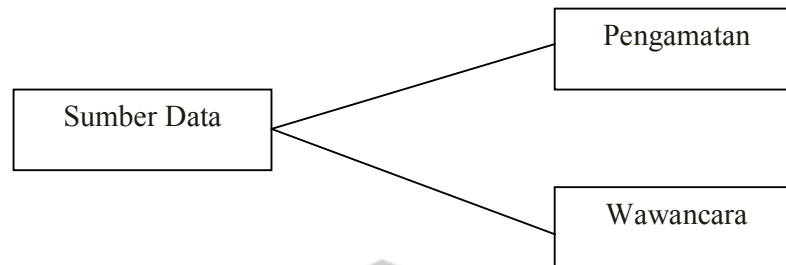
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat pengumpulan berupa buku-buku, dokumen, serta sumber lain yang relevan untuk memperoleh data dan pengertian tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam keselamatan kerja di BP3TKI Propinsi Jawa Tengah.

3.7 **Obyektivitas dan Keabsahan Data**

Keabsahan data sangat mendukung dalam penentuan hasil akhir suatu penelitian. Oleh karena itu diperlukan suatu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu (Moelong, 2002 : 178).

Dalam penelitian ini digunakan Teknik Triangulasi sumber data yang dicapai dengan jalan:

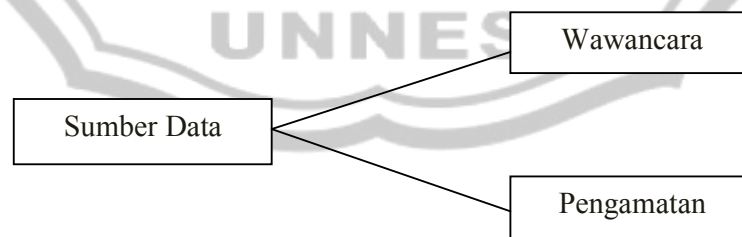
1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.



Gambar 1. Teknik Triangulasi pengamatan dengan hasil wawancara

Teknik Triangulasi membandingkan hasil pengamatan dengan hasil wawancara, sumber data berasal dari pedoman wawancara dibandingkan dengan pengamatan lapangan, seperti pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam keselamatan kerja di BP3TKI Propinsi Jawa Tengah, hambatan-hambatan yang ditemukan, serta upaya mengatasi hambatan-hambatan yang ditemukan dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam keselamatan kerja di BP3TKI Propinsi Jawa Tengah.

2. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan



Gambar 2. Teknik Triangulasi membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen

Teknik Triangulasi membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen, sumber data berasal dari pedoman wawancara dibandingkan dengan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan tujuannya agar didapatkan hasil penelitian yang diharapkan sesuai dengan fokus penelitian.

Teknik triangulasi yang digunakan oleh peneliti adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya yang dapat dicapai dengan jalan:

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi.
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- 4) Membandingkan keadaan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada dan orang pemerintahan.
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan (Moleong, 2002: 178).

3.8

Model Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data (Moleong, 2002: 103).

Proses analisis data dimulai dengan menelaah semua yang tersedia dari berbagai sumber yaitu wawancara, pengamatan yang sudah dituliskan dalam catatan lapangan, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya (Moleong, 2002: 190).

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan empat tahap yaitu:

1. Telaah Data

Yaitu dengan membaca, mempelajari, dan menelaah data yang ada.

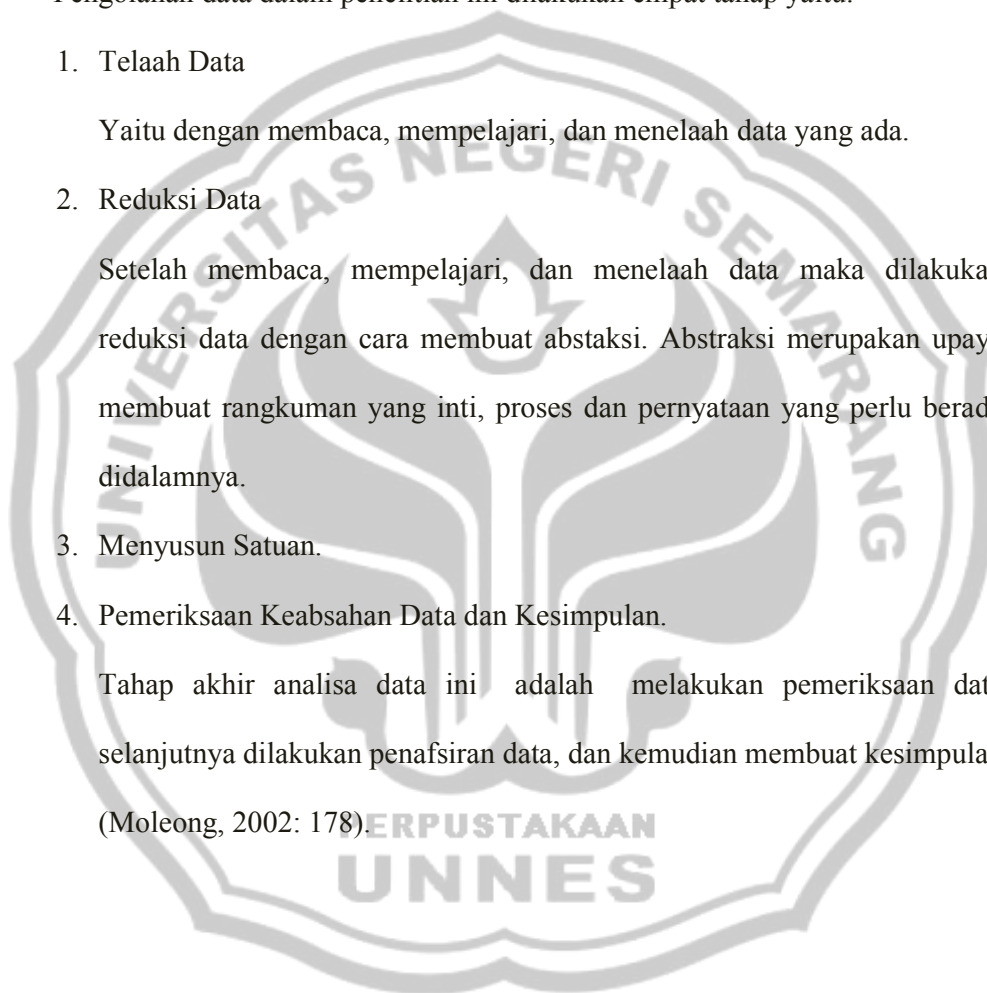
2. Reduksi Data

Setelah membaca, mempelajari, dan menelaah data maka dilakukan reduksi data dengan cara membuat abstraksi. Abstraksi merupakan upaya membuat rangkuman yang inti, proses dan pernyataan yang perlu berada didalamnya.

3. Menyusun Satuan.

4. Pemeriksaan Keabsahan Data dan Kesimpulan.

Tahap akhir analisa data ini adalah melakukan pemeriksaan data selanjutnya dilakukan penafsiran data, dan kemudian membuat kesimpulan (Moleong, 2002: 178).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah

Sejarah pengiriman TKI ke luar negeri sudah dimulai sejak masa kolonial. Saat itu TKI banyak dikirim ke Suriname, New Aledonia dan Australia Utara. Pengaturannya dapat diketahui dalam Ordonansi tentang pengerahan orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan diluar Indonesia Nomor. 8 tanggal 9 Januari 1887, pengiriman TKI terus berlangsung sampai sekarang. Pada awal orde baru dikeluarkan Permenaker Nomor: 4 tahun 1970 tentang pengarahan tenaga kerja untuk mengatur mekanisme pengiriman TKI ke luar negeri.

Kemudian berdirilah Balai Antar Kerja Antar Negara (Balai Akan) pada tahun 1983 dibawah peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Tranmigrasi (Kemnakertrans). Pada tahun 2002 berdirilah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat BNP2TKI) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian di Indonesia yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Fungsi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang terdiri dari beberapa instansi terkait yang dibentuk berdasarkan Undang-undang No. 39 tahun 2004, yang dilanjutkan dengan Perpres No.81 tahun 2006 serta Inpres No.6 tahun 2006 adalah untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan instansi terkait yang sering terjadi kesimpangsiuran dalam proses penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI. BNP2TKI terdiri dari beberapa instansi yang terkait, seperti Kementerian Luar Negeri, Polisi Republik Indonesia, Kementerian Hukum dan HAM, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Sosial, Kementerian Perhubungan, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pemberdayaan Perempuan, dan Kementerian Kesehatan.

Pada 9 Maret 2007 kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri dialihkan menjadi tanggung jawab BNP2TKI. Sebelumnya seluruh kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan oleh Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) Kemnakertrans.

Jabatan Kepala BNP2TKI adalah Jabatan Negara. Kepala BNP2TKI dapat dijabat oleh bukan Pegawai Negeri. Organisasi BNP2TKI terdiri atas Kepala BNP2TKI, Sekretaris Utama, Deputi Bidang Kerjasama Luar Negeri dan Promosi, Deputi Bidang Penempatan, Deputi Bidang Perlindungan, Inspektorat, dan

dilengkapi dengan Balai-Balai Pelayanan dan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI), serta Pos-Pos Pelayanan. Tugas utama Deputi KLN dan Promosi adalah menyiapkan seperangkat kebijakan dalam rangka upaya peningkatan pasar Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri (TKI-LN). Maksud dari tugas Deputi KLN dan Promosi adalah membuka pasar, cari pasar baru dan cari peluang. Lalu, dari mengenali pasar, membuka pasar, dapat peluang baru, kemudian melakukan promosi. Bentuk promosinya bermacam-macam. Bisa mengikuti *fair internasional*, bisa melalui promosi yang diadakan, bertemu pejabat-pejabat atau pengusaha di luar negeri, dari situ kemudian membuat landasan hukum yang kuat, yang dalam konteks kerjasama luar negeri namanya *Memorandum of Understanding (MoU)*". Kedalam BNP2TKI berkoordinasi dengan Deputi yang lain, secara struktural dengan BP3TKI yang ada di daerah. BP3TKI adalah Balai Pelayanan dan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. BP3TKI mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing unit pelaksana teknis penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) pada tahun 2008 akan melakukan perbaikan secara terus menerus dalam melayani Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke

arah kesempurnaan dengan orientasi nilai tambah. Kepala BNP2TKI Moh Jumhur Hidayat menegaskan tentang pelayanan satu atap atau pelayanan terpadu untuk CTKI yang di kepalai BP3TKI, di dalam BP3TKI terdapat instansi imigrasi, dinas tenaga kerja, dinas kesehatan, kepolisian dsb, yang akan berkantor disatu atap.

4.1.2. Visi dan Misi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah

Adapun visi dan misi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah sebagai berikut:

4.1.2.1 Visi

Terwujudnya TKI yang berkualitas, bermartabat dan kompetitif.

4.1.2.2 Misi

- 1) Menciptakan kesempatan kerja di luar Negeri seluas-luasnya.
- 2) Meningkatkan keterampilan atau kualitas dan pelayanan penempatan TKI.
- 3) Meningkatkan pengamanan, perlindungan dan pemberdayaan TKI.
- 4) Meningkatkan kapasitas Lembaga Penempatan dan Perlindungan TKI.
- 5) Meningkatkan kapasitas Lembaga Pendukung Sarana Prasarana Lembaga Pendidikan dan Kesehatan.

(Perda Provinsi Jawa Tengah No. 1 Tahun 2002)

4.1.3. Kondisi umum Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah

BP3TKI dari singkatan balai pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia, BP3TKI adalah suatu tempat pelayanan penempatan dan perlindungan TKI yang dilaksanakan oleh pemerintah mulai dari pra, masa dan purna penempatan atau kerja. BP3TKI memberikan rasa aman kepada TKI pada setiap tahapan

penempatan dimulai dari proses awal rekrut, ditempat kerja hingga selesai kontrak kembali ke daerah asal.

BP3TKI berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

4.1.4. Struktur organisasi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah

Guna mencapai tujuan yang telah ditentukan, kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan instansi atau perusahaan memerlukan wadah agar terdapat suatu arah dan tujuan yang dikehendaki yaitu dalam bentuk organisasi. Jadi organisasi merupakan suatu bentuk perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama.

Perusahaan ini menggunakan bentuk struktur organisasi sub bagian dan seksi-seksi. Pada bentuk struktur organisasi ini daerah kerjanya luas, mempunyai bidang tugas yang beragam dan jumlah kerja karyawan yang cukup banyak.

Tujuan struktur organisasi dalam perusahaan adalah untuk memudahkan pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tugas yang telah dibagi sesuai dengan bidangnya masing-masing serta menunjukkan alur wewenang dan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan. Susunan organisasi BP3TKI Propinsi Jawa Tengah yang

diterima peneliti dari dokumen yang di miliki BP3TKI Propinsi Jawa

Tengah pada tahun 2009 terdiri dari:

4.1.4.1 Kepala Balai

Kepala balai BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Memberikan rekomendasi ijin pendirian Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- 2) Memantau kinerja lembaga penyelenggaraan pelatihan, asuransi dan pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 3) Memberikan rekomendasi tempat penampungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 4) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 5) Menyiapkan bahan penerbitan, pemantauan dan evaluasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).
- 6) Mengumpulkan data untuk layanan informasi serta memonitoring sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 7) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 8) Memantau penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Negara penempatan.
- 9) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pendaftaran dan seleksi Calon Tenaga Kerja Indonesia penempatan oleh pemerintah.
- 10) Monitoring dan pemetaan penyediaan dan pelaksanaan Sertifikat Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- 11) Mengkoordinasikan dan memantau pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi.
- 12) Mengkoordinasikan serta menyiapkan bahan pelaksanaan fasilitas penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia.
- 13) Melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan program penempatan dan perlindungan TKI kepada instansi terkait masyarakat dan PPTKIS.
- 14) Menyiapkan bahan dan menerbitkan rekomendasi pencabutan ijin pendirian kantor cabang.
- 15) Menyiapkan fasilitas unit pelayanan satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 16) Melakukan verifikasi akhir dokumen keberangkatan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia.

- 17) Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan penempatan dengan Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah terkait pelayanan satu pintu dan pos pelayanan.
- 18) Membina pejabat fungsional Pengantar Kerja dan pejabat fungsional lainnya.
- 19) Membina urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan keuangan.
- 20) Mengevaluasi kinerja unit organisasi di lingkungan BP3TKI dan BP4TKI.
- 21) Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan pengawasan melekat.
- 22) Membina dan melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

4.1.4.2 Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian tata usaha BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menghimpun, meneliti, mengolah dan menyusun program kegiatan.
- 2) Melaksanakan kegiatan pengelolaan surat menyurat dan kearsipan.
- 3) Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian.
- 4) Melaksanakan pengelolaan keuangan.
- 5) Mengurus kebutuhan perlengkapan kantor.
- 6) Menjaga keamanan, ketertiban dan kebersihan lingkungan serta melaksanakan urusan kerumahtanggaan.
- 7) Mengkoordinasikan evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan operasion.

4.1.4.3 Seksi Kelembagaan dan Permasyarakatan Program

Seksi kelembagaan dan permasyarakatan program BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyusun program dan anggaran kelembagaan dan permasyarakatan program.
- 2) Menyiapkan bahan dan memantau lembaga pelaksanaan penempatan.
- 3) Menyiapkan bahan dan mengevaluasi kinerja lembaga pelaksana penempatan.
- 4) Menyiapkan bahan rekomendasi pendirian kantor cabang lembaga pelaksana penempatan.
- 5) Menyiapkan bahan pembinaan lembaga pelaksana penempatan.
- 6) Menyiapkan bahan pelaksanaan kerjasama dan promosi penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 7) Melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan kepada instansi terkait, masyarakat dan PPTKIS.

- 8) Menyiapkan bahan dan menerbitkan rekomendasi pencabutan ijin pendirian kantor cabang.
- 9) Menyiapkan bahan pembinaan dan pemantauan operasionalisasi sistem dan jaringan pengelolaan informasi.
- 10) Menyiapkan bahan layanan informasi tentang lowongan kerja di luar negeri.
- 11) Memantau informasi pasar kerja luar negeri.
- 12) Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pengawasan melekat di lingkungan kelembagaan dan masyarakat program.
- 13) Menyiapkan bahan evaluasi kegiatan kelembagaan dan masyarakat program.
- 14) Menyiapkan bahan laporan kegiatan kelembagaan dan masyarakat program.

4.1.4.4 Seksi Penyiapan Penempatan

Seksi penyiapan penempatan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyusun program dan anggaran kegiatan penyiapan penempatan.
- 2) Melakukan pelayanan dan penerbitan SPR yang diajukan PPTKIS untuk diberikan kepada Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerja di Kabupaten atau Kota.
- 3) Melakukan pendataan keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 4) Melakukan verifikasi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan.
- 5) Menghimpun Calon Tenaga Kerja Indonesia yang lulus seleksi dan data permintaan nyata.
- 6) Menyiapkan bahan pendaftaran dan seleksi penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia oleh Pemerintah.
- 7) Menyiapkan usulan bahan pembinaan dan pengendalian serta menyelenggarakan pembekalan akhir pemberangkatan.
- 8) Melakukan pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri.
- 9) Menghimpun data Tenaga Kerja Indonesia yang telah ditempatkan.
- 10) Menghimpun data jabatan, lembaga pelatihan, lembaga uji Tenaga Kerja Indonesia.
- 11) Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pengawasan melekat di lingkungan penyiapan penempatan.
- 12) Menyiapkan bahan evaluasi kegiatan penyiapan penempatan.
- 13) Menyiapkan bahan laporan kegiatan penyiapan penempatan.

4.1.4.5 Seksi Perlindungan Pemberdayaan

Seksi perlindungan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dengan litigasi dan non litigasi.
- 2) Melakukan perlindungan dan advokasi, pemberdayaan dan pembinaan Tenaga Kerja Indonesia Purna.
- 3) Pemantauan pemberangkatan dan pelayanan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari Negara penempatan.
- 4) Memantau penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Negara penempatan.
- 5) Mengkoordinasikan dan memantau pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi.
- 6) Mengkoordinasikan serta menyiapkan bahan pelaksanaan fasilitas penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia.
- 7) Menyiapkan fasilitas unit pelayanan terpadu satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 8) Mengumpulkan data untuk layanan informasi serta memonitoring sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- 9) Melakukan verifikasi akhir dokumen keberangkatan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia.
- 10) Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan penempatan dengan Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah terkait pelayanan satu pintu dan pos pelayanan.

(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)

4.1.5. Kondisi Tenaga Kerja Indonesia pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah

Data resmi dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesi (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah menyebutkan sekitar 90% TKI yang dikirim ke luar negeri adalah pekerja di sektor informal. Selama ini TKI yang dikirim ke luar negeri memang didominasi pekerja sektor informal, khususnya penata laksana rumah tangga (PLRT) sedangkan TKI yang bekerja disektor formal masih sedikit. (Data dari Sumber BP3TKI Tahun 2007)

Pada tahun 2007 BP3TKI Propinsi Jawa Tengah telah mengirimkan TKI sekitar 20.000 orang dan TKI yang bekerja disektor formal seperti manufaktur atau elektronik hanya sekitar 6% dari seluruh TKI yang bekerja di luar negeri. Pada tahun 2008 jumlah TKI di luar negeri meningkat menjadi sekitar 32.000 orang dan mereka yang bekerja disektor informal saat itu juga meningkat sekitar 25% dari seluruh TKI yang dikirim.

BP3TKI Propinsi Jawa Tengah sampai dengan akhir Juni 2009, jumlah uang kiriman atau remitansi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) asal Jawa Tengah yang berada di Saudi Arabia mencapai Rp 16 trilyun. Sementara itu, kiriman TKI yang berada di negara lain seperti Malaysia dan kawasan Asia lainnya mencapai Rp 8 trilyun pertahunnya. Remitansi itu belum termasuk kiriman TKI dari negara Timur Tengah dan kawasan Asia lainnya. Remitansi yang masuk Bank Indonesia (BI), kiriman uang TKI asal Jawa Tengah pertahunnya mencapai Rp 8 trilyun. Kiriman ini yang sudah terdata, sedangkan kiriman yang tidak terdata diperkirakan mencapai Rp 16-20 trilyun pertahunnya. Masih banyak kiriman TKI Jawa Tengah yang tidak masuk BI, seperti TKI yang bekerja di kawasan Timteng yang umumnya mengirimkan uangnya melalui Western Union (dokumen BP3TKI Propinsi Jawa Tengah) tanggal 17 Februari 2010.

Berdasarkan data resmi BP3TKI Jateng tercatat 32.000 jiwa tenaga kerja pulang dari luar negeri yang melalui Bandara

Adisumarmo Solo, setiap bulannya. Sedangkan jumlah TKI yang pulang melalui Bandara Ahmad Yani Semarang mencapai 22.000 perbulannya.

4.1.6. Perlindungan hukum terhadap TKI pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah

Perlindungan hukum bermaksud untuk memberikan pedoman atau pengarahan kepada warga masyarakat atau TKI untuk berperilaku dalam menghadapi masalah-masalah dalam masyarakat terutama menyangkut kebutuhan-kebutuhan pokok, melakukan pengawasan atau pengendalian sosial dan menyelesaikan sengketa dan menindas pembangkangan. Perlindungan hukum juga berfungsi memberikan pengarahan kepada calon TKI sebagaimana di dalam peraturan hukum yang ada di dalam Kepmenakertrans tersebut ketika calon TKI hendak menjadi TKI dan tidak saja sebatas memberikan pedoman untuk berperilaku ketika hendak menjadi TKI, melainkan berfungsi mengarahkan pada tujuan-tujuan yang dikehendaki oleh pemerintah. Hal ini bertujuan agar calon TKI yang memiliki daya saing terhadap pekerja-pekerja asing dimana TKI itu bekerja.

Perlindungan hukum terhadap TKI sebagai sarana perubahan dan perlindungan atas aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para TKI di luar negeri. Maka negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi TKI yang bekerja di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti

diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Perlindungan TKI di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi TKI yang ditempatkan di luar negeri.

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah bertugas memberikan perlindungan kepada TKI semaksimal mungkin mulai dari pra, masa dan purna penempatan atau kerja. Dengan tujuan memberikan rasa aman kepada TKI pada setiap tahapan penempatan dimulai dari proses awal rekrut, ditempat kerja hingga selesai kontrak kembali ke daerah asal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah (Bapak Drs. Herry Fuad Victor) beserta seksi Kelembagaan dan Permasyarakatan Program (Ibu Drs. Lilik Ramadhani), mereka menyatakan bahwa setiap TKI yang berada di luar negeri mendapatkan perlindungan mulai dari pemberangkatan sampai kepulangan ke daerah asal TKI dan menjamin pemenuhan hak serta perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan.

“Setiap TKI yang disalurkan oleh perusahaan dari masing-masing daerah akan mendapat perlindungan yang sama, karena BP3TKI telah berpedoman pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 1 point (4) 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.

(Wawancara dengan Drs. Herry Fuad Victor, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09.40 WIB).

BP3TKI Provinsi Jawa Tengah dalam pemberian perlindungan TKI berpedoman pada Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang bertujuan untuk memberdayakan dan memdayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; menjamin dan melindungi calon TKI atau TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya. Hal ini di perjelas oleh informan lainnya yang mengungkapkan bahwa:

“BP3TKI Provinsi Jawa Tengah dalam perlindungan TKI berpedoman pada Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 pasal 1 dan 3. Balai memberikan pemberdayaan dan pengembangan pelatihan pembekalan para calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri dan juga memberikan pelayanan perlindungan para calon TKI mulai dari pemberangkatan, semasa bekerja dan kepulangan ke negara Indonesia lagi”.

(Wawancara dengan Drs. Lilik Rahmadhani, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09.40 WIB).

Calon TKI atau TKI ternyata tidak mengetahui dimana aturan penempatan dan perlindungan TKI tersebut diatur dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 2004. Pengaturan TKI tentang aturan tersebut meliputi adanya perlindungan mulai pra, masa dan purna penempatan.

Pengetahuan ini diperjelas dari keterangan beberapa TKI yang sudah kembali ke Indonesia.

“Saya tidak tahu dengan adanya peraturan perundang-undangan tentang perlindungan TKI, saya hanya mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan, asal saya mematuhi aturan yang ada. Saya akan aman, jangan sampai diwaktu saya bekerja melakukan kesalahan dan sampai menyangkut hukum, pasti nantinya akan ribet mas.”

(Waawancara dengan Maidah Choir mantan TKI dari Malaysia, pada tanggal 16 Februari 2010 pukul 10.00 WIB).

Kurangnya pengetahuan tentang perlindungan hukum pada TKI menjadikan para TKI tidak mengetahui hak dan kewajibannya selama menjadi TKI diluar negeri. Sebenarnya pengetahuan terhadap perlindungan hukum merupakan unsur atau proses awal yang penting agar timbul kesadaran masyarakat terhadap hukum. Pengetahuan terhadap perlindungan hukum tidak berarti hanya sekedar tahu terhadap hukum tersebut, akan tetapi mengetahui apa saja yang diatur, apa yang dilarang dan apa yang seharusnya dilakukan menurut hukum tersebut.

“Saya hanya tahu peraturan dari perusahaan yang membawa saya, saya mengikuti apa yang disuruh oleh perusahaan. Saya tidak tahu adanya Undang-undang, itu kan yang mengurus pemerintah. Orang kecil seperti saya ya yang saya peroleh dari perusahaan yang saya terima, kalo masalah hukum saya tidak tahu menahu tentang peraturan perundang-undangan Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI”.

(Wawancara dengan Natul Sumiyati mantan TKI dari Arab Saudi, pada tanggal 16 Februari 2010 pukul 09.15 WIB).

Hal yang sama diperjelas oleh calon TKI yang akan berangkat ke Jepang, Adi Hendrawan mengungkapkan bahwa:

“Yang saya tahu peraturan dan prosedur dari perusahaan, semua sudah dipersiapkan oleh perusahaan dan saya hanya mengikuti prosedur dan urutan-urutan sebelum keberangkatan. Masalah peraturan perundang-undangan yang saya tahu memang ada, tapi saya tidak tahu jelas nomor dan isi undang-undang tersebut”.

(Wawancara dengan Adi Hendrawan, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 11.10 WIB).

Tanpa adanya pengetahuan mengenai perlindungan hukum, sulit mengharapkan orang untuk memahami fungsi hukum dan juga sulit untuk mengharapkan orang untuk mentaati hukum tersebut, pada akhirnya sulit mewujudkan kesadaran masyarakat terhadap perlindungan hukum. Akan tetapi, pengetahuan dan pemahaman terhadap hukum belum tentu menjamin timbulnya kesadaran masyarakat terhadap hukum apabila hukum tersebut tidak dipatuhi atau ditaati oleh warga masyarakat.

Perlindungan 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 perlindungan hukumnya. Agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dapat berhasil guna dan berdaya guna, Pemerintah perlu

mengatur, membina dan mengawasi pelaksanaan perlindungan pada calon TKI dalam pra, masa dan purna penempatan.

4.1.2. Hak untuk memperoleh Perlindungan sesuai dengan peraturan per Undang-Undangan

4.1.2.1. Pra Penempatan

Calon TKI yang sebelum berangkat akan mengikuti penyuluhan dan diharuskan memenuhi syarat, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang. Pelatihan kerja ini diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi ketrampilan atau keahlian.

“Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI ini bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI atau TKI.”

(Wawancara dengan Drs. Lilik Ramadhani, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09.40 WIB).

Hal yang sama juga dipertegas oleh informan lainnya yang mengungkapkan bahwa:

“Pendidikan dan pelatihan bagi TKI dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi,

kondisi dan risiko yang dihadapi TKI yang bekerja di luar negeri. TKI juga diberikan ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukan di Negara tujuan bekerja. TKI juga diberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak-hak TKI serta upaya dan prosedur penuntutannya. Pendidikan dan pelatihan dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan sebelum keberangkatan TKI ke Negara tujuan.”

(Wawancara dengan Drs. Herry Fuad Victor, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09.40 WIB).

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja bagi para calon TKI bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI, memberikan pengetahuan tentang situasi, kondisi, budaya, agama dan resiko selama bekerja di luar negeri dan membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan, serta memberikan ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Hal ini dibuktikan dari penjelasan Adib Setiawan, calon TKI yang akan berangkat ke Jepang:

“Saya mendapat pelajaran dan pelatihan seperti bahasa jepang, budaya disana, mayoritas agama disana, pekerjaan yang akan dilakukan disana, kondisi dan situasi pekerjaan, resiko selama bekerja di luar negeri dan sebagainya”.

(Wawancara dengan Adib Setiawan, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 10.20 WIB).

“Sebelum berangkat saya mendapat pelatihan bahasa jepang, cara bekerja dipabrik, kondisi pekerjaan, jam mulai bekerja dan waktu istirahat, resiko bekerja disana, keadaan

pekerjaan, adat istiadat, budaya n keadaan kota serta situasi negara Jepang”.

(Wawancara dengan Eko Aziz Purnama mantan TKI yang bekerja di Jepang, pada tanggal 18 Februari 2010 pukul 11. 45 WIB).

Pelajaran dan pelatihan kerja yang diberikan BP3TKI Provinsi Jawa Tengah pada calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri sebagai pekerja dirumah tangga berbeda dengan calon TKI yang bekerja di pabrik, calon TKI yang bekerja di rumah tangga lebih mendapat pelatihan khusus mengurus keperluan pekerjaan rumah tangga seperti pelatihan mencuci pakaian, menyetlika pakaian, membersihkan lantai, memasak yang baik dan sebagainya. Calon TKI yang bekerja dibagian rumah tangga juga diberikan pelatihan menjaga bayi, anak dan orang tua lanjut usia. Pelatihan ini seperti cara membikin susu, memandikan bayi dan memijit bayi, sedangkan pelatihan menjaga orang lanjut usia seperti cara memandikan, cara memijit dan memperlakukan orang tua sebagaimana mestinya. Keterangan ini diperjelas dengan ungkapan dari Maidah Choir mantan TKI dari Malaysia.

“Sewaktu saya dipelatihan, saya mendapat pelatihan seperti memasak, menyetlika, mencuci pakaian, bagaimana menggunakan alat-alat yang ada, membersihkan lantai, memijit anak kecil, cara menidurkan anak kecil, cara mengajarkan anak-anak belajar dan bermain, memijit orang tua lanjut usia, memandikannya, cara memperlakukan orang tua”.

(Wawancara dengan dengan Maidah Choir mantan TKI dari Malaysia, pada tanggal 16 Februari 2010 pukul 10.00 WIB).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar Negeri, calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal TKI belum memiliki sertifikat kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Peraturan perundang-undangan tentang penempatan TKI di atas memperlihatkan, bahwa dari keseluruhan ketentuan yang ada di dalamnya tidak ada satu pun ketentuan yang memberikan pengaturan terhadap TKI di luar negeri yang tidak memiliki ketrampilan. Hal ini dapat dilihat bahwa semua peraturan hukum yang ada mensyaratkan perlunya ketrampilan bagi TKI ke luar Negeri.

Perlindungan Tenaga Kerja Pra Penempatan meliputi:

- a. Calon Tenaga Kerja Indonesia betul-betul memahami informasi lowongan pekerjaan dan jabatan. Informasi ini diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja setempat bersama Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia.
- b. Calon Tenaga Kerja Indonesia dijamin kepastian untuk bekerja di luar negeri ditinjau dari segi ketrampilan dan kesiapan mental. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipekerjakan di luar negeri harus memiliki ketrampilan sesuai dengan permintaan pengguna jasa dengan dibuktikan lulus tes atau uji ketrampilan yang diselenggarakan oleh lembaga latihan kerja.

- c. Calon Tenaga Kerja Indonesia harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani pengguna jasa. Sebelum menandatangani perjanjian kerja, calon Tenaga Kerja Indonesia harus membaca dan memahami seluruh isi perjanjian kerja.
- d. Calon Tenaga Kerja Indonesia menandatangani perjanjian kerja yang telah ditandatangani pengguna jasa, dibuat rangkap 2 (dua). 1 (satu) rangkap perjanjian kerja untuk Tenaga Kerja Indonesia dan 1 (satu) rangkap untuk pengguna jasa.
- e. Tenaga Kerja Indonesia wajib dipertanggungkan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) ke dalam program JAMSOSTEK.
- f. Tenaga Kerja Indonesia harus membuka rekening pada salah satu Bank sebelum berangkat, untuk program pengiriman uang (remittance). (Lalu Husni, 2003 : 74 –76)

4.1.2.2. Masa Penempatan

Perlindungan hukum berarti membahas hak-hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan TKI, berarti berbicara tentang hak-hak pekerja TKI setelah melakukan kewajibannya. Hak dan kewajiban setiap calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri tercantum di dalam perjanjian kerja yang sudah ditandatangani oleh 3 pihak yaitu calon TKI, pengguna jasa TKI yang bersangkutan dan pegawai pengawas Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum atas hak-hak TKI dalam perjanjian kerja belum berjalan dengan baik. Lima orang dari 3 (tiga) orang calon TKI yang akan bekerja ke Jepang dan 2 (dua) orang mantan TKI yang bekerja di Malaysia, Arab Saudi dan Jepang, tidak

ada yang paham benar tentang apa yang dimaksud dengan hak yang harus mereka terima selama bekerja di luar negeri. Natul Sumiyati mantan TKI dari Arab Saudi menyatakan:

“Saya tidak paham betul tentang apa yang dimaksud dengan hak. Yang saya ketahui, saya mendapat gaji setiap bulan dari majikan dimana gaji tersebut disimpan oleh majikan saya dalam buku tabungan dan buku tabungan tersebut dibawa oleh majikan saya. Selama bekerja saya tidak pernah membawa buku tabungan saya sendiri. Saya hanya diperlihatkan sebentar setelah gaji saya dimasukkan ke tabungan setiap bulannya, dan gaji saya itu lebih sedikit dari rekan-rekan saya yang lain”.

(Wawancara dengan mantan TKI dari Arab Saudi, pada tanggal 16 Februari 2010 pukul 09.15 WIB).

Pekerja TKI rata-rata memiliki cara berfikir dan cara pandang yang masih lemah terutama TKI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. TKI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga lebih suka pasrah dan menerima segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh majikannya, sehingga pekerja rumah tangga yang berani berfikir kritis untuk memperjuangkan nasibnya sendiri belum bisa terwujud. Kenyataan tersebut dipertegas lagi oleh Maidah Choir (21 tahun), mantan TKI yang berasal dari Malaysia:

“Saya tidak tau tentang hak-hak yang harusnya saya dapatkan selama saya kerja di luar negeri, orang kecil seperti saya tidak berani minta macam-macam to mas, yang penting gaji saya dibayar saja sudah cukup bagi saya mas. Dari pada saya nanti di pecat atau dianiaya seperti teman-teman saya yang lainnya, malah saya tidak dapat pekerjaan lagi”.

(Wawancara dengan Maidah Choir mantan TKI dari Malaysia, pada tanggal 16 Februari 2010 pukul 10.00 WIB).

Hal yang sama juga dipertegas oleh responden lainnya yang mengungkapkan bahwa:

“Saya hanya tahu kalau saya mendapat gaji perbulan yang sudah ada didalam perjanjian kerja dan mendaftar asuransi sebelum berangkat ke luar Negeri, hak-hak saya yang lain saya tidak tahu lagi. Menepati apa yang ada di dalam surat perjanjian, kalau tidak menepati nanti akan mendapat sangsi”.

(Wawancara dengan Adi Hendrawan, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 11.10 WIB).

Dari wawancara tersebut dapat diketahui, pekerja TKI yang mempunyai cara pandang yang sempit diatas sering kita jumpai dan dapat kita maklumi jika kita lihat dari latar belakang keluarga yang kebanyakan dari keluarga miskin yang tidak mampu meneruskan sekolah keperguruan tinggi, mempunyai pekerjaan dan memperoleh penghasilan merupakan sebuah kebanggaan tersendiri bagi pekerja TKI yang rata-rata berpendidikan rendah.

BP3TKI menjamin pencapaian tujuan penempatan dan perlindungan tanpa mempersoalkan pembedaan atau pemisahan mengenai pelaksana penempatan dan yang paling penting dan terutama adalah mengkedepankan kualitas pelayanan terhadap perlindungan TKI.

Berdasarkan hasil wawancara dengan seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah Drs. Herry Fuad Victor menyatakan:

“Bahwa setiap TKI yang berada di luar negeri mendapatkan perlindungan atas hak-hak yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Adapun isi dari perjanjian kerja adalah nama dan alamat pengguna, nama dan alamat TKI, jabatan atau jenis pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja meliputi: upah dan cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial dan jangka waktu perjanjian kerja”.

(Wawancara dengan Drs. Herry Fuad Victor, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09. 40 WIB).

Setiap calon TKI juga harus ikut sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja dan sistem jaminan sosial tenaga kerja atau asuransi lainnya di Negara setempat TKI bekerja.

Perlindungan Tenaga Kerja Selama Penempatan meliputi :

- a. Penanganan masalah perselisihan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa. Apabila terjadi permasalahan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa maka harus diselesaikan dengan cara musyawarah. Jika dianggap perlu dapat meminta bantuan KBRI di negara setempat akan tetapi keterlibatan KBRI hanya bersifat pemberian bantuan saja tanpa mencampuri urusan instansi berwenang di negara setempat.
- b. Penanganan masalah Tenaga Kerja Indonesia akibat kecelakaan, sakit, atau meninggal dunia. Apabila Tenaga Kerja Indonesia terkena kecelakaan, sakit, atau meninggal dunia di luar negeri maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia bertanggung jawab sepenuhnya, dan mengurus harta peninggalan dan hak – hak Tenaga

Kerja Indonesia yang belum diterima untuk diserahkan pada ahli waris yang bersangkutan.

- c. Perpanjangan perjanjian kerja, dalam hal ini Tenaga Kerja Indonesia dapat meminta bantuan pengguna jasa atau perwakilan Luar Negeri atau mitra usaha dan wajib memperpanjang kepesertaan program JAMSOSTEK sesuai perjanjian kerja.
- d. Penanganan proses cuti. Bagi Tenaga Kerja Indonesia yang akan menjalani cuti maka kepengurusannya dilakukan di Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat dibantu oleh mitra usaha atau Perwakilan Luar Negeri atau pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia. Sedangkan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang menjalani cuti dan pulang ke tanah air serta dibekali re-entry visa, harus melaporkan kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia pengirim dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia pengirim harus melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. (Lalu Husni, 2003 : 77 – 79)

4.1.2.3. Purna Penempatan

Berakhirnya perjanjian kerja dan tidak adanya perpanjangan perjanjian kerja mengharuskan para TKI kembali ke daerah asal mereka masing-masing, setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tempat TKI bekerja. Semua biaya kepulangan TKI ditanggung oleh majikan, walaupun ada TKI yang harus membiayai perjalanan sendiri karena TKI tersebut kemungkinan besar memiliki masalah dengan majikannya atau pihak-pihak lain.

“Sewaktu saya telah sampai di bandara Ir. Soekarno-Hatta Jakarta, saya langsung melanjutkan perjalanan dengan pesawat ke bandara Ahmad Yani Semarang. Sebelum naik pesawat saya harus mendaftarkan diri untuk membeli tiket penerbangan selanjutnya, setelah sampai di Semarang saya dijemput oleh keluarga.”

(Wawancara dengan Maidah Choir, pada tanggal 16 Februari 2010 pukul 10.00 WIB).

Para TKI sesudah sampai bandara Ir. Soekarno-Hatta di Jakarta akan melanjutkan perjalanannya lagi dengan pesawat selanjutnya atau travel, bagi para TKI yang bertempat tinggal di wilayah Semarang dan Solo lebih memilih perjalanan dengan pesawat karna lebih cepat untuk sampai dirumah, sebelum keberangkatan para TKI harus mendaftarkan diri terlebih dahulu untuk membeli tiket penerbangan selanjutnya.

“Sebelum saya pulang, saya laporan dulu ke kedutaan Republik Indonesia dinegara saya bekerja. Setelah mendapatkan ijin pulang baru saya pulang ke Indonesia. Sewaktu saya pulang, saya tidak perlu membawa uang banyak. Cukup untuk uang saku saja karan biaya kepulauan naik pesawat sudah ditanggung oleh perusahaan dimana saya bekerja.”

(Wawancara dengan Adi Hendrawan, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 11.10 WIB).

Perlindungan Tenaga Kerja Purna Penempatan meliputi 3 (tiga) kegiatan yaitu :

- a. Kepulauan setelah melaksanakan perjanjian kerja. Dengan berakhirnya masa kontrak, pengguna jasa harus membiayai kepulauan Tenaga Kerja Indonesia ke Indonesia.

- b. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena suatu kasus. Apabila hal ini terjadi maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia pengirim harus melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat dan menyelesaikan administrasi setelah Tenaga Kerja Indonesia tiba di tanah air.
- c. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena alasan khusus. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena suatu alasan khusus di luar perjanjian kerja dapat dilakukan apabila mendapat persetujuan dari pengguna jasa dan sepengetahuan perwakilan Republik Indonesia. Biaya kepulangan Tenaga Kerja Indonesia diatur atas kesepakatan antara Tenaga Kerja Indonesia dan pengguna jasa. Pengurusannya dibantu oleh pengguna jasa, mitra usaha dan atau perwakilan Luar Negeri. (Lalu Husni, 2003 :79 – 80)

4.1.3. Hambatan-hambatan yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3 TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri

4.1.3.1. Kesalahan dari pihak TKI

Beberapa kasus penganiayaan dan pelanggaran hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri menunjukkan kekurangsiapan TKI untuk bekerja di luar negeri. Diantaranya kendala bahasa untuk berkomunikasi. Selain itu juga karena faktor pengguna jasa TKI yang bersikap berlebihan saat menemukan kesalahan kerja TKI itu.

“Dari kasus yang dialami TKI 80 persen diantaranya karena ketidaksiapan mereka bekerja di luar negeri.

Sehingga para TKI Belum tahu betul tentang kerja dan kondisi negara tujuan mereka akan bekerja, hal ini banyak menyebabkan perselisihan antara para pekerja dan majikan.”

Penjelasan dari Bapak. Drs. Herry Fuad Victor

(Wawancara, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09. 40 WIB).

Pihak BP3TKI Provinsi Jawa Tengah sendiri juga terus berupaya melakukan sosialisasi dan edukasi kepada para pekerja agar mengikuti peraturan dan ketentuan yang disyaratkan agar meraih sukses bekerja diluar negeri selain itu juga menggandeng mitra kerja perusahaan penyalur TKI untuk memberikan penjelasan lengkap termasuk ketentuan kontrak kerja guna menjalin hak TKI selama masa kontrak kerjanya.

Pelaksanaan perlindungan terhadap TKI dalam pra, masa dan purna menurut BP3TKI selalu berjalan dengan baik, dalam pelaksanaan perjanjian antara majikan, calon TKI, dan Perusahaan terjalin hubungan yang baik. BP3TKI Provinsi Jawa Tengah selaku sebagai tempat pelayanan penempatan perlindungan bagi TKI dan penengah antara TKI dan majikan apabila diantara TKI dan majikan terjadi persengketaan atau permasalahan. Apabila ada permasalahan antara TKW dan majikan maka BP3TKI berusaha menyelesaikan permasalahan itu dengan jalan damai yaitu melalui musyawarah. Tetapi apabila musyawarah yang telah dilakukan tidak dapat penyelesaian, maka permasalahan yang sedang terjadi akan dimintakan

bantuan penyelesaian pada pemerintah Indonesia yang ada di Negara tempat dimana TKI tersebut bekerja (Kedutaan Indonesia).

Berdasarkan kendala-kendala yang dihadapi BP3TKI Provinsi Jawa Tengah dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI:

“Bahwa pihak BP3TKI selalu siap kapan saja membantu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh TKI. Jika terjadi kasus hukum yang melibatkan TKI, BP3TKI bekerja sama dengan kedutaan besar dinegara bersangkutan untuk memberikan bantuan hukum secara gratis kepada para TKI”.

(Wawancara Drs. Herry Fuad Victor, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09. 40 WIB).

Adanya tindak kekerasan yang dialami tenaga kerja Indonesia (TKI) akibat perbedaan undang-undang (UU) ketenagakerjaan kedua negara. Negara yang memiliki perbedaan undang-undang tentang ketenagakerjaan dengan Indonesia, salah satunya adalah Malaysia. Adanya perbedaan undang-undang yang mengatur permasalahan ketenaga kerjaan mengakibatkan kasus kekerasan terhadap TKI sering terjadi, dan tidak mendapatkan penanganan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat Indonesia. Menurut BP3TKI, perbedaan mencolok pada undang-undang tentang ketenagakerjaan dengan Indonesia yang mengakibatkan tindakan kekerasan terhadap TKI, terutama berkaitan dengan unsur pemenuhan hak asasi manusia (HAM) dan jaminan sosial bagi para TKI yang diatur dalam undang-undang tersebut.

Pemberian perlindungan yang diberikan oleh BP3TKI apabila TKI mempunyai permasalahan dapat berupa bantuan penyelesaian atas kasus yang sedang terjadi pada TKI.

4.1.3.2. Pendidikan yang dimiliki TKI

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap calon dan mantan TKI asal Malaysia di Desa Sukoharjo sebagian besar berpendidikan rendah, dari 6 (enam) orang calon dan mantan TKI, 1 (empat) orang diantaranya lulusan SMA atau sederajat, 4 (satu) orang yang lulusan SMP dan 1 (satu) orang yang tidak lulus SMP.

Dari data yang didapat diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki TKI dapat menjadi kendala dalam pemberian perlindungan hukum. Para TKI yang hanya lulus dari SD, SLTP, dan SLTA akan bingung ketika ditanya tentang arti atau maksud dari kata perlindungan dan jawaban yang diberikan atas pertanyaan itu adalah “Adanya perlindungan, supaya saya aman”. Tetapi ketika diminta penjelasan terhadap jawaban itu mereka menjawab “Saya tidak tahu atas perlindungan yang diberikan kepada saya. Yang saya tahu saya aman”. (Wawancara, tanggal 15 dan 16 Februari 2010).

Pada hal didalam Undang-Undang No 39 Tahun 2004 pasal 35 poin pertama, setiap calon TKI untuk dapat menjadi TKI yang baik harus memiliki syarat-syarat sebagai berikut: Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi Calon TKI yang diperkerjakan pada

pengguna perorangan sekurang-kurangnya 21 tahun. Dan Pasal 80 yang berbunyi Disnakertrans Kabupaten atau Kota daerah asal Calon TKI melakukan seleksi tentang: Umur, pendidikan, kesehatan, baik fisik maupun administratif. Bagi yang memenuhi syarat ditetapkan sebagai Calon TKI dan akan disalurkan melalui PPTKIS untuk proses penempatan.

Hal ini menunjukkan adanya perlindungan Calon TKI maupun TKI. Perlindungan Calon TKI dan TKI dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan ini tidak berjalan dengan lancar. Dari penjelasan di atas membuktikan bahwa pendidikan berperan utama dalam pemberian perlindungan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri.

4.1.4. Upaya-upaya yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri.

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) berjanji akan memperbaiki pola rekrutmen dan sistem pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Tegur Kepala Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Jawa Tengah AB Rachman kepada koran Tempo, sekitar bulan November 2009 yang lalu. BP3TKI telah menggelar pertemuan

dengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dari seluruh Provinsi se-Indonesia serta berbagai pihak terkait. Hasil keputusan yang didapat adanya tiga rekomendasi yang harus dilakukan agar pengiriman tenaga kerja bisa lebih baik. Perbaikan itu menyangkut soal pola rekrutmen petugas di lapangan yang harus memiliki kualifikasi tertentu. Selama ini, yang merekrut tenaga kerja adalah calo, mulai dari lurah, polisi, hingga pengangguran. Hal ini juga diperjelas oleh informan yang menyatakan bahwa biasanya, calo tersebut akan mendapatkan uang imbalan dari perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKIS). Karena calo yang merekrut maka siapa saja bisa disalurkan menjadi tenaga kerja, seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah Bapak Drs. Herry Fuad Victor mengatakan asal ada uang akan direkrut oleh perusahaan.

(Wawancara dengan seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah Bapak. Drs. Herry Fuad Victor, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09.40 WIB).

BP3TKI belum mampu menghentikan praktek seperti ini, tetapi BP3TKI berupaya untuk mengentikan praktek yang dapat merugikan para TKI. BP3TKI Jawa Tengah akan membuat sistem seleksi ke para petugas perekrut tenaga kerja tersebut, yang sudah lulus dan siap menjadi petugas perekrutan tenaga kerja maka akan diberikan kartu identitas petugas rekrut. Seksi perlindungan dan pemberdayaan

BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mengatakan bagi petugas yang tidak punya berarti ya ilegal. Agar tidak ada tenaga kerja yang tersiksa di luar negeri.

(Wawancara dengan seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah Bapak. Drs. Herry Fuad Victor, pelaksana tanggal 17 Februari 2010 pukul 09. 40 WIB).

Hal ini diperjelas dengan penjelasan seksi Kelembagaan dan Perasyarakatan Program.

“Salah satunya dapat diterapkan oleh pemerintah daerah melalui penciptaan sistem layanan bersama kepada calon TKI/TKI yang mengedepankan kualitas, kecepatan, kemudahan, serta prinsip murah dan aman. Dengan ini BP3TKI mengurangi adanya praktek yang merugikan para TKI”.

(Wawancara dengan Ibu Drs. Lilik Ramadhani, pelaksana tanggal 17 Februari 2010 pukul 09.40).

Semua instansi pemerintah yang berkepentingan TKI harus terlibat secara penuh sampai terdapat dipastikan nasib TKI akan lebih baik, penempatan dan perlindungan TKI menjadi lebih optimal, rekrutmen pada calon TKI akan semakin akuntabel melalui pelatihan yang sungguh-sungguh, di samping menguntungkan citra pemerintah Indonesia karena dapat menciptakan TKI berstandar kerja memadai untuk pasar kerja internasional.

BP3TKI bergabung dengan Dinsosnakertrans juga mengadakan bursa kerja TKI ini diharapkan dapat menjadi wahana komunikasi

antara pencari kerja dan perusahaan penyalur TKI. Usaha ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang berakibat kerugian saat penempatan dan penyaluran TKI. Penjelasan dari seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah Bapak. Drs. Herry Fuad Victor menyatakan bursa kerja yang dimaksudkan untuk mempertemukan para pencari kerja dan perusahaan penyalur TKI.

(Wawancara dari seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah Bapak. Drs. Herry Fuad Victor, pada tanggal 17 Februari 2010 pukul 09. 40 WIB).

4.2. Pembahasan

4.2.1. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah

Perkembangan mobilitas angkatan kerja Indonesia ke luar negeri, perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari pemerintah. Hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu pertama, beragamnya masalah kependudukan yang terjadi di dalam negeri yang berdampak terhadap sosial ekonomi, yaitu masalah pengangguran dan kemiskinan yang biasanya lebih banyak berasal dari pedesaan. Kedua, terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas di negara-negara yang relatif kaya sehingga mampu menyerap tenaga kerja Indonesia dalam jumlah besar.

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), maka berdasarkan hal itu secara terpadu antara instansi pemerintah maupun daerah serta peran masyarakat wajib memberikan perlindungan tersebut kepada setiap pekerja. Perlindungan hukum dalam hal keselamatan kerja juga telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Jawa Tengah dalam memberikan perlindungan terhadap TKI berpedoman pada Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 pasal 3 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang bertujuan untuk memberdayakan dan memdayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; menjamin dan melindungi calon TKI atau TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) dalam hal perlindungan pada BP3TKI Provinsi Jawa Tengah meliputi para penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Dari hasil wawancara, pengamatan dan dokumentasi penulis akan menyimpulkan sebagai berikut:

4.2.1.1. Perlindungan pra penempatan

Untuk meminimalkan terjadinya kekerasan dan perselisihan TKI terhadap majikan ataupun dengan perusahaan, maka setiap BP3TKI wajib memberikan perlindungan dan penempatan para TKI selama bekerja di Negara tujuan.

BP3TKI Provinsi Jawa Tengah sudah memberikan pelatihan dan pendidikan untuk calon TKI yang akan berangkat ke negara tujuan, pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI atau TKI.

BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mewajibkan bagi calon TKI yang akan berangkat wajib mengikuti pelatihan dan diharuskan memenuhi syarat, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang. BP3TKI Propinsi Jawa Tengah menyediakan tempat pendidikan dan pelatihan untuk calon TKI yang

akan berangkat, pendidikan dan pelatihan dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan sebelum keberangkatan TKI ke luar negeri.

Menurut Pasal 41 dan Pasal 42 Undang undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri terdapat beberapa kewajiban calon TKI sebelum keberangkatan ke luar negeri. Berikut adalah beberapa kewajiban pendidikan dan pelatihan kerja dalam Pasal 41 tersebut:

- (1) Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan.
- (2) Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Di bawah ini adalah beberapa kewajiban pendidikan dan pelatihan kerja dalam Pasal 42 tersebut:

- (1) Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
- (2) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan untuk :
 - a. Membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI.
 - b. Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama dan risiko bekerja di luar negeri.
 - c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas Negara tujuan.
 - d. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Pemberian perlindungan dalam pendidikan dan pelatihan kerja pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah di atas sudah sesuai dengan ketentuan pada Pasal 41 dan Pasal 42 Undang undang 39

Nomor tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu calon TKI wajib melakukan pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan dan calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh BP3TKI Propinsi Jawa Tengah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Propinsi Jawa Tengah sudah menerapkan Pasal 41 dan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

4.2.1.2. Perlindungan masa penempatan

Pengawasan yang dilakukan oleh BP3TKI Propinsi Jawa Tengah terhadap para TKI antara lain mengenai kedatangan, keberadaan calon TKI ke negara tujuan sampai masa kontrak perjanjian habis, hal ini mendeteksi tidak adanya TKI yang illegal dan sesuai dengan prosedur yang ada didalam aturan Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Dalam perlindungan masa penempatan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah sebelumnya telah memberi pengarahan tentang hak dan kewajiban calon TKI selama bekerja di negara tujuan. Akan tetapi hasil penelitian menemukan kurangnya para TKI mendapatkan hak dan kewajiban selama mereka bekerja di luar negeri, setiap calon TKI mempunyai hak dan kewajiban yang sama salah satunya

memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.

Kenyataan yang ada masih adanya TKI yang belum langsung menerima upahnya dan standart upah yang diterimanya tidak sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan. Upah yang harusnya diterima oleh TKI dipegang oleh majikan dan dimasukkan ke buku tabungan dan tidak langsung dipegang oleh TKI tersebut.

Menurut Pasal 8 Undang undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri terdapat beberapa hak dan kewajiban calon TKI dalam masa penempatan di luar negeri. Berikut adalah beberapa hak dan kewajiban setiap calon TKI tersebut:

- (1) Bekerja di luar negeri
- (2) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- (3) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- (4) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- (5) Memperoleh upah sesuai dengan standard upah yang berlaku di negara tujuan.
- (6) Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.
- (7) Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.

- (8) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
- (9) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

(Himpunan Perundang-undangan Indonesia tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia)

Pemberian perlindungan dalam masa penempatan TKI pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah di atas tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 8e Undang undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu setiap calon TKI meperoleh upah sesuai dengan standard upah yang berlaku di negara tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Propinsi Jawa Tengah belum bisa menerapkan Pasal 8e Undang-Undang tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

4.2.1.3. Perlindungan purna penempatan

Perlindungan purna penempatan dilakukan sewaktu perjanjian kerja sudah selesai, pengawasan yang di lakukan BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mencatat dan menerima laporan hasil data kepulangan para TKI yang akan kembali ke Indonesia, serta memberikan perlindungan selama perjalanan ke daerah TKI berasal. Hal ini menghindari adanya tindakan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan mengganggu perjalanan para TKI dari tempat mereka bekerja.

Penelitian yang penulis dapatkan semua biaya kepulangan ditanggung oleh majikan atau preusan yang bersangkutan, walaupun

ada yang membiayai perjalanan sendiri disebabkan TKI tersebut memiliki masalah dengan majikannya atau melanggar kontrak perjanjian. BP3TKI Propinsi Jawa Tengah memberikan fasilitas kemudahan dalam kepulangan TKI ke daerah asal dan memberikan fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam perjalanan pulang ke Indonesia.

Menurut Pasal 75 Undang undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri terdapat beberapa hal-hal menyangkut kepulangan TKI yang akan kembali ke Indonesia. Berikut adalah beberapa hal yang menyangkut perlindungan kepulangan TKI tersebut:

1. Kepulangan TKI dari Negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
2. Pengurusan kepulangan TKI dari Negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI meliputi hal:
 - a. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI.
 - b. Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan.
 - c. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangannya.
3. Pemerintah dapat mengatur kepulangan TKI
Ketentuan lebih lanjut mengenai pemulangan TKI diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

(Undang-Undang No.39 Tahun 2004)

Pemberian perlindungan purna penempatan kepada TKI pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah di atas sudah sesuai dengan

ketentuan Pasal 75 Undang undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu pemberian fasilitas kemudahan dan fasiliatas kesehatan selama kepulangan para TKI ke Indonesia, memberikan upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab selama kepulangan TKI, hal itu menyebabkan kerugian para TKI dalam kepulangannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Propinsi Jawa Tengah sudah menerapkan Pasal 75 Undang undang 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

4.2.2. Hambatan-hambatan apa yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3 TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri

4.2.2.1. Kesalahan dari Pihak TKI

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 sebagai pembantu rumah tangga. Berdasarkan hasil penelitian di BP3TKI Propinsi Jawa Tengah bahwa kasus yang dialami TKI kebanyakan karena kesalahan para TKI yang bekerja di luar negeri, disebabkan rendahnya tingkat keterampilan dan kurangnya kemampuan dalam

berbahasa, hal ini menyebabkan banyaknya kasus kekerasan yang dialami TKI yang sedang bekerja di negara tujuan.

Menurut Pasal 8 Undang undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang sudah dijelaskan di atas, terdapat beberapa hak dan kewajiban calon TKI dalam masa penempatan di luar negeri. Pemberian perlindungan yang dihadapi TKI yang bermasalah pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah di atas tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 8 poin (g) Undang undang 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu setiap calon TKI memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Propinsi Jawa Tengah belum bisa menerapkan Pasal 8 poin (g) Undang undang 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

4.2.2.2. Rendahnya tingkat pendidikan

Sebagian besar TKI pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah berpendidikan rendah yaitu Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTA). Untuk TKI yang berpendidikan SD 1 orang, kemudian yang

ber pendidikan SLTP sebanyak 4 orang dan yang berpendidikan SLTA 1 orang.

TKI memiliki pola pikir dan dan cara pandang yang lemah, mereka lebih suka pasrah dan menerima segala kebijakan yang telah ditentukan perusahaan, sehingga sulit untuk membentuk tenaga kerja yang berfikir kritis dan berani membela hak-haknya. Jadi rendahnya pendidikan yang mereka miliki membuat mereka selalu pasrah dan bertindak pasif dalam menerima keadaan.

Menurut Pasal 35 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri terdapat beberapa perekrutan dan seleksi calon TKI yang akan ke luar negeri. Berikut adalah beberapa perekrutan dan seleksi setiap calon TKI tersebut:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun.
- b. Sehat jasmani dan rohani.
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan.
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulusan Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat.

(Undang-Undang No.39 Tahun 2004)

Hambatan dalam rendahnya pendidikan dan umur yang dimiliki TKI pada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah di atas belum sesuai dengan ketentuan Pasal 35 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu

calon TKI berusia se berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun dan berpendidikan sekurang-kurangnya lulusan Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Propinsi Jawa Tengah belum menerapkan Pasal 35 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan baik.

4.2.3. Upaya-upaya yang dilakukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri.

Penjelasan Undang-undang Nomor. 39 tahun 2004 pasal 98b tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, BP3TKI Provinsi Jawa Tengah mempunyai maksud sebagai tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu, BP3TKI Provinsi Jawa Tengah bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI yang dilakukan bersama-sama dengan instansi yang terkait. Hal ini belum sesuai dari kenyataan yang kita lihat para TKI yang bekerja di luar negeri, masih banyaknya pihak-pihak yang tidak terkait dalam menangani prosedur perekrutan TKI dan hal ini menyebabkan kerugian untuk pihak TKI. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Propinsi Jawa Tengah belum

menerapkan Pasal 35 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan baik.

Jika dilihat dari BP3TKI Provinsi Jawa Tengah mempunyai maksud perlindungan TKI adalah memberi perlindungan kepada TKI semaksimal mungkin mulai dari pra, masa dan purna penempatan atau kerja. Dan bertujuan memberikan rasa aman kepada TKI pada setiap tahapan penempatan dimulai dari proses awal rekrut, ditempat kerja hingga selesai kontrak kembali ke daerah asal. Hal ini belum sesuai dari kenyataan yang kita lihat para TKI yang bekerja di luar negeri. Di dalam Undang-undang Nomor. 39 tahun 2004 pasal 75c tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, jelas menyatakan pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Propinsi Jawa Tengah belum menerapkan Pasal 75c Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan baik.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

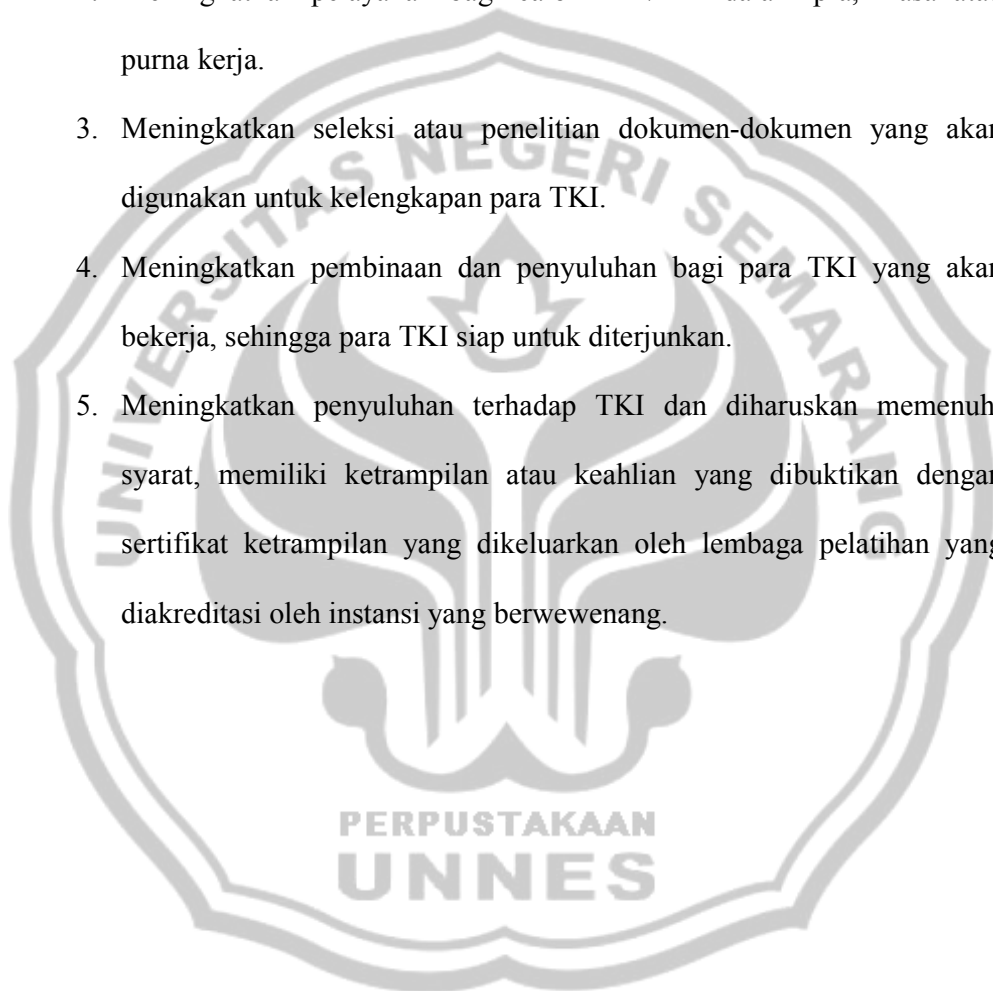
Berdasarkan uraian yang dipaparkan oleh penulis diatas, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum atas hak-hak TKI dalam bekerja belum berjalan dengan baik, kurangnya pengarahan tentang arti hukum bagi para TKI, hal ini mempersulit para TKI dan menghilangkan rasa aman bagi TKI sewaktu di luar negeri.
2. Kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI adalah adanya kesalahan yang dilakukan oleh TKI, yaitu tidak melaporkan permasalahannya pada pemerintah Indonesia di tempat TKI bekerja, pendidikan yang dimiliki TKI masih rendah.
3. BP3TKI berupaya mengadakan bursa kerja TKI ini diharapkan dapat menjadi wahana komunikasi antara pencari kerja dan perusahaan penyalur TKI. Usaha ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang berakibat kerugian saat penempatan dan penyaluran TKI.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan berkaitan dengan perlindungan hukum menurut Undang-undang Nomor. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI adalah sebagai berikut:

1. TKI yang sedang bekerja di luar negeri, ketika sedang mengalami permasalahan dengan majikan atau pengguna jasa dalam pemenuhan hak-hak TKI, hendaknya melaporkan hal tersebut pada pemerintah Indonesia yang berada ditempat tujuan TKI bekerja.
2. Meningkatkan pelayanan bagi calon TKI/TKI dalam pra, masa atau purna kerja.
3. Meningkatkan seleksi atau penelitian dokumen-dokumen yang akan digunakan untuk kelengkapan para TKI.
4. Meningkatkan pembinaan dan penyuluhan bagi para TKI yang akan bekerja, sehingga para TKI siap untuk diterjunkan.
5. Meningkatkan penyuluhan terhadap TKI dan diharuskan memenuhi syarat, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Bina Ilmu Cipta, 2006
- Amirudin. 2003. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Ashshofa, Burhan. 2004. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT. Asadi Mahasatya
- Djumialdji, F. X. 2008. *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Husni, Lalu. 2006. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy. 2002. *Metodolog Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Syafei. 1998. *Strategi Meningkatkan Daya Saing SDM TKI Memasuki Era Pasar Bebas* Jakarta : Cides dan Depnakertrans.
- Simanjuntak, J. Payaman. 1998. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE Universitas Indonesia.
- , 1997. *Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan*. Jakarta: Djambatan.
- Soepomo, Iman. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Soekanto, Soerjono. 1986. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press.
- , 1982. *Tata Cara Penyusunan Karya Ilmiah di Bidang Hukum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tjiptoherijanto, Prijono. 1996. *Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasiona*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE Universitas Indonesia.
- Peraturan Perundang-undangan.
- Peraturan Menakertrans No. Per - 04/Men/II/2005 tentang Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Pemberangkatan TKI ke Luar Negeri.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Republik, Nomor : PER-20/MEN/X/2007.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik, Nomor : PER-18/MEN/2007.

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

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

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

<http://www.bnp2tki.go.id/s>

