

**PERAN DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI KABUPATEN  
BULELENG DALAM PENEMPATAN DAN PEMBERIAN PERLINDUNGAN  
HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

**Ni Putu Rai Yuliartini**

Program Studi Ilmu Hukum  
Jurusan Hukum dan Kewarganegaraan  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Email : [raiyuliartini@gmail.com](mailto:raiyuliartini@gmail.com)

**Dewa Gede Sudika Mangku**

Program Studi Ilmu Hukum  
Jurusan Hukum dan Kewarganegaraan  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Email : [dewamangku.undiksha@gmail.com](mailto:dewamangku.undiksha@gmail.com)

**Abstrak**

Proses awal untuk penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri, dimulai dengan pendaftaran di kantor Disnaker kabupaten Buleleng kemudian dilanjutkan dengan proses rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan setelah ada permintaan pengiriman pekerja Indonesia dari agen di luar negeri yang telah di verifikasi oleh perwakilan RI di negara penerima. Dalam proses rekrutmen ini, dilakukan penyuluhan dan seleksi. Apabila lulus seleksi maka dilanjutkan dengan penandatanganan perjanjian penempatan. Pada masa pasca-penempatan ini, pemerintah melalui Disnaker Kabupaten Buleleng daerah asal pekerja Indonesia mempersiapkan program pemberdayaan untuk pekerja Indonesia setelah kembali ke daerah asal. Program ini dilakukan dalam bentuk pelayanan permodalan bagi pekerja Indonesia purna, pemberian pendidikan dan pendampingan kewirausahaan dan pengelolaan hasil kerja, pendidikan dan pendampingan bagi organisasi pekerja Indonesia, termasuk organisasi koperasi bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, serta program peningkatan kesejahteraan bagi pekerja Indonesia serta dalam upaya perlindungan yang diberikan oleh negara, perlu kejelasan mengenai perlindungan hukum yang berlaku dan wajib diikuti oleh setiap WNA yang ada di negara tersebut. Oleh karena itu, dalam proses penempatan pekerja Indonesia di luar negeri, negara wajib melakukan perjanjian bilateral dengan negara penerima terutama dengan negara penerima yang belum memiliki peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan bagi Tenaga Kerja Asing. Dalam pelaksanaan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri masih menemui banyak hambatan yang di sebabkan oleh belum efektif sistem perlindungan yang sesuai dengan Standard Operating Prosedure (SOP), tarik menarik kewenangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah Provinsi dalam hal Lembaga Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, anggapan bahwa penyelesaian kasus yang di alami TKI itu hanya merupakan tanggung jawab BNP2TKI dan UPT P3TKI, Kurangnya Peran aktif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten dalam membantu penyelesaian masalah yang di alami TKI, dan Tidak kooperatifnya PPTKIS dalam membantu Pemerintah Daerah Provinsi maupun Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam menyelesaikan kasus-kasus.

Kata kunci : perlindungan hukum, tenaga kerja Indonesia, kabupaten Buleleng.

### **Abstract**

*The initial process for the placement of Indonesian workers abroad, begins with registration at the Buleleng Regency Manpower Office then proceed with the recruitment process. Recruitment is carried out after a request for sending Indonesian workers from an overseas agent has been verified by an Indonesian representative in the recipient country. In this recruitment process, counseling and selection are carried out. If it passes the selection process, it will continue with the signing of the placement agreement. In this post-placement period, the government through the Buleleng Regency Manpower Office of origin of Indonesian workers prepared an empowerment program for Indonesian workers after returning to their home regions. This program is carried out in the form of capital services for full-time Indonesian workers, providing education and entrepreneurship assistance and management of work, education and assistance for Indonesian workers' organizations, including cooperative organizations for Indonesian workers and their families, as well as welfare improvement programs for Indonesian workers and in protection efforts provided by the state, it is necessary to be clear about the legal protection in force and must be followed by every foreign national in the country. Therefore, in the process of placing Indonesian workers abroad, the state is obliged to enter into bilateral agreements with the recipient country, especially with the recipient country that does not yet have legislation that provides protection for foreign workers. In implementing the protection of Indonesian Migrant Workers Overseas, there are still many obstacles which are caused by the ineffective protection system that is in accordance with the Standard Operating Procedure (SOP), the attraction of authority between the Central Government and Provincial Governments in terms of Placement Services and Worker Protection Institutions Indonesia, the assumption that the settlement of cases experienced by migrant workers is only the responsibility of BNP2TKI and UPT P3TKI, Lack of active role of the Department of Manpower and Transmigration of the Regional Government in helping the resolution of problems experienced by migrant workers, and the non-cooperation of PPTKIS in helping the Provincial Regional Government and District / City Regional Government in resolving cases.*

*Keywords: legal protection, Indonesian workers, Buleleng regency.*

### **Pendahuluan**

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta

rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan

mobilitas tenaga kerja secara internasional (Ananta; 1996;245).

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

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Pada fase pra penempatan tenaga kerja di luar negeri, sering dimanfaatkan calo tenaga kerja untuk maksud menguntungkan diri calo sendiri, yang sering mengakibatkan calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri menjadi korban dengan janji berbagai kemudahan untuk dapat bekerja diluar negeri, termasuk yang melanggar prosedur serta ketentuan pemerintah, akhirnya sering memunculkan kasus tenaga kerja Indonesia ilegal. Pada fase selama penempatan sangat sering persoalan tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri, mengakibatkan permasalahan yang cukup memprihatinkan berbagai pihak. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penyelesaian tenaga kerja diserahkan pada posisi tawar-menawar (*bargaining position*) maka pihak tenaga kerja akan berada pada posisi yang lemah. Sebagai misal, kasus kematian yang tidak wajar sampai pada kasus penganiayaan, berbagai pelecehan tenaga kerja sampai mengakibatkan adanya rencana pihak Indonesia untuk menghentikan pengiriman tenaga kerja keluar negeri oleh karena dirasakan bahwa pengiriman tenaga kerja keluar negeri akan menemui berbagai macam kendala.

Pada permasalahan purna penempatan dalam mekanisme pemulangan sering terjadi bahwa disana-sini tenaga kerja yang baru pulang dari luar negeri berhadapan dengan berbagai masalah keamanan dan kenyamanan diperjalanan sampai tujuan, yang sering ditandai dengan terjadinya pemerasan terhadap hasil jerih payah yang diperoleh dari luar negeri (Ananta, 1996;245). Penciptaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja

tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti : 1) Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadinya arus menempatkan yang efektif dan efisien; 2) Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab; 3) Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah; 4) Latar belakang budaya negara yang akan dituju yang berbeda (Majalah Tenaga Kerja; Vol 37, 1999;14).

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Oleh karena itu, hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD RI 1945 amandemen ke 4, yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” (UU No.39 Tahun 2004).

Banyaknya jumlah tenaga kerja yang bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri, di satu sisi mempunyai sisi positif, yaitu menambah devisa negara dan mengatasi pengangguran di dalam negeri tapi memiliki sisi negatif, yaitu risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Salah satu cara yang ditempuh oleh pemerintah dalam mendayakan tenaga kerja di Indonesia yaitu melalui kebijakan mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Apalagi semenjak krisis ekonomi, jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri semakin meningkat. Sebagian besar mereka dari kaum perempuan dan bekerja disektor informal, yang mana tidak mempunyai pendidikan,

pengalaman dan wawasan yang cukup. Kebanyakan mereka direkrut oleh calo/oknum dari PJTKI (Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia), yang menjanjikan pekerjaan kepada mereka dengan prosedur yang cepat dan biaya lebih murah. Hal inilah yang memicu terjadinya rentetan permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia sebelum berangkat, ditempat kerja, bahkan sampai kembali ke Tanah Air (Baharudin; Lex Jurnalica Vol.4 No.3, Agustus 2007).

Kabupaten Buleleng, Bali menduduki peringkat pertama sebagai daerah penyalur Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri tahun 2018 untuk tingkat Provinsi Bali (<https://bali.antaranews.com>).

Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Buleleng, per Nopember 2017, warga Kabupaten Buleleng yang jadi TKI 911 orang. Kepala Disnakertrans Buleleng Ni Made Dwi Priyanti Putri K, mengatakan setiap tahunnya TKI asal Buleleng rata-rata mencapai angka ratusan. Keberangkatannya mulai untuk kerja di kapal pesiar hingga pekerjaan di darat seperti spa, restoran dan tenaga pertanian. Dari 911 orang yang terdata keberangkatannya secara legal melalui Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) terdiri dari 502 laki-laki dan 409 perempuan (<https://www.nusabali.com>).

Dari jumlah itu, negara Turki masih menjadi tempat yang baik dan layak bagi tenaga kerja Indonesia asal Buleleng. Disusul Italia, New Zealand, Amerika Serikat, Maldive, Brazil, hingga Arab Saudi. Sekretaris Disnaker Buleleng Dewa Putu Susrama, mengatakan minat tenaga kerja Indonesia asal Buleleng memang sangat tinggi sejak tahun 1990. Mereka biasanya tertarik menjadi tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan upah

yang jauh lebih menjanjikan bila dibandingkan bekerja di daerah asal. Ratusan tenaga kerja Indonesia asal Buleleng selain bekerja di bidang spa dan salon kecantikan, sebagian juga bekerja sebagai buruh peternakan, buruh tani, seperti di Italia dan Brazil, serta sebagai asisten rumah tangga. Pihaknya mengatakan khusus tenaga kerja Indonesia yang bekerja di darat ini, partisipasinya adalah dari kaum perempuan (<https://www.nusabali.com>).

Dengan tingginya minat warga bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia di Buleleng, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng terus melakukan sosialisasi terkait keberangkatan yang legal. Sehingga ke depannya jika terjadi suatu masalah dan musibah saat terikat kontrak kerja, dapat segera ditangani. Akan tetapi, saat ini masih saja ada masyarakat yang berangkat menjadi Tenaga Kerja Indonesia dengan agen illegal. Sehingga ketika terjadi masalah dan musibah, pengurusannya sangat susah. Hal tersebut kerap terjadi pada Tenaga Kerja Indonesia yang berangkat mandiri tidak menggunakan agen resmi. Sehingga kadang kala mereka tidak tercatat di BP3TKI sebagai pintu terakhir keluarnya WNI untuk bekerja ke luar negeri.

Terdapat 2 orang korban tenaga kerja Indonesia asal Buleleng yang telah ditipu oleh agen yang memberangkatkannya, yaitu Made Widiarta dan Ketut Ricky Priana, mereka di janjikan untuk bekerja di Taiwan akan tetapi mereka berdua bekerja sebagai tenaga kerja illegal. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Buleleng dalam kasus diatas telah menyurati BP3TKI Denpasar melalui surat nomor 800/1720/IX/2018, pada tanggal 21 September 2018 sebab BP3TKI yang memiliki kewenangan perlindungan

terhadap tenaga kerja asal Indonesia, yang bekerja di luar negeri. Dalam surat tersebut, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng meminta perlindungan pada Tenaga Kerja Indonesia asal Buleleng yang diduga bekerja secara illegal dan menjadi korban penipuan di Taiwan.

Tenaga Kerja Indonesia asal Kecamatan Sukasada menjadi korban penipuan, yang tadinya hendak bekerja secara legal, justru menjadi tenaga kerja illegal. Hal itu terjadi gara-gara ulah penyalur tenaga kerja yang menipu mereka. Dimana mereka telah menyetor uang sebesar Rp 75 juta pada oknum pengelola lembaga kursus pariwisata di Kota Singaraja. Saat itu ia dijanjikan bekerja di Taiwan. Sebelum diberangkatkan, oknum tersebut membuatkan mereka paspor di Kantor Imigrasi Tanjung Priok. Setelah paspor selesai, mereka diberangkatkan ke Taiwan menggunakan visa liburan, bukan visa kerja. Oknum itu mengaku visa kerja akan diberikan, setelah mereka menyelesaikan masa training di perusahaan selama dua bulan mereka belum memperoleh visa kerja di Taiwan (<https://radarbali.jawapos.com>).

Seorang Tenaga Kerja Indonesia asal Desa Pacung, Kecamatan Tejakula meninggal di Turki. Tenaga Kerja Indonesia Bernama Kadek Pariani, dimana Kadek Pariani diketahui bekerja di negara Turki sejak tahun 2017 sebagai tenaga terapis. Pihak keluarga menerima informasi dari kerabatnya yang juga bekerja di negara tersebut, bahwa Kadek Pariani meninggal karena sakit. Almarhum bahkan sempat menjalani perawatan di Rumah Sakit setempat selama dua pekan, data Tenaga Kerja Indonesia asal Buleleng ini tidak terdaftar di Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Turki dan agen yang memberangkatkan Kadek Pariani ke Turki hingga saat ini belum ditemukan,

sehingga KBRI menduga Kadek Pariani saat berangkat keluar negeri menggunakan agen bodong (<http://www.koranbuleleng.com>).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Buleleng telah berusaha melakukan langkah pencegahan agar tidak ada Tenaga Kerja Indonesia asal Buleleng yang bekerja tanpa dokumen yang sah. Hal ini dibuktikan dengan sudah berkali-kalinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Buleleng melakukan sosialisasi dan pembinaan pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPKS). Hal ini dilakukan di karenakan warga Buleleng untuk bekerja keluar negeri cukup tinggi. Sehingga pihaknya pun menjalin kerjasama dengan pihak Imigrasi, otoritas bandara, serta Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI), untuk memperketat langkah pencegahan.

Dengan adanya Tenaga Kerja Indonesia ilegal ini yang menyusahkan, saat terjadi masalah atau musibah baru ketahuan, karena pemerintah tidak memiliki datanya. Jikalau berangkat mandiri harus ada kontrak kerja dengan pihak perusahaan yang mempekerjakannya dan dilegalisir oleh kedutaan Indonesia di tempat tersebut, sehingga terdaftar di BP3TKI. Dengan tingginya minat bekerja di luar negeri, Disnakertrans Kabupaten Buleleng mengupayakan sejumlah pelatihan dan sosialisasi untuk keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia agar legal. Bahkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga sedang melobi sejumlah agent yang selama ini hanya ada di Denpasar untuk membuka cabang di Buleleng, sehingga masyarakat yang ingin melamar dapat lebih mengefektifkan waktu dan juga biaya.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis mengangkat dua permasalahan yang meliputi :

1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng dalam penempatan dan pemberian perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri?
2. Bagaimana kendala dan hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng dalam penempatan dan pemberian perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri?

### **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu (Asikin, 2012:96). Perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri dimulai dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan TKI, sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan ketika pulang ke tanah air. Dengan penyediaan dokumen yang benar dan absah, diharapkan TKI terhindar dari risiko yang mungkin timbul selama mereka di luar negeri (Sutedi, 2011; 242).

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan

penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri Pemerintah berkewajiban: a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan e) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 sampai 7 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Berdasarkan perlindungan hukum terhadap TKI baik pada prapenempatan, masa penempatan, dan purna penempatan maka jika ditinjau dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri.

Perlindungan hukum terhadap TKI dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana. Aspek perlindungan hukum administrasi di sini adalah meliputi pembinaan administratif, Pengawasan Administratif dan Sanksi Administratif. Pembinaan Administratif diatur dalam Pasal 86 sampai Pasal 91, sedangkan Pengawasan Administratif diatur dalam Pasal 92 dan 93, dan sanksi administratif di atur dalam Pasal 100 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.

Sanksi Administratif dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Lur Negeri, dalam Pasal 100 ayat (2) menyebutkan bahwa Sanksi

Administratif berupa  
(<https://ojs.unud.ac.id>):

- a) Peringatan tertulis;
- b) Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;
- c) Pencabutan izin;
- d) Pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau
- e) Pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.

Aspek hukum pidana dalam kaitannya dengan sanksi pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri adalah asas kepastian hukum (legalitas), asas pencegahan dan asas pengendalian. Aspek hukum pidana dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, diatur dalam Bab XIII Pasal 102 sampai 104. Penerapan sanksi pidana dalam undang-undang ini merupakan sanksi yang bersifat ultimum remedium, yaitu upaya terakhir apabila sanksi administratif tidak bisa diterapkan.

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri Pemerintah berkewajiban : a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di

negara tujuan, dan e) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 sampai 7 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

### **Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan**

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/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan

ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja/buruh Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.

### **Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya, oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada



diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/TKI mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi.

Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja illegal yang tentunya berdampak kepada minimnya

perlindungan bagi tenagakerja yang bersangkutan.

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 baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (*Staatsblad* Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.

Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang

terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan- batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap TKI.

Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan -pekerjaan "kasar" tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasikan suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam Undang-Undang ini, prinsip pelayanan

penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi. Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak azasi manusia, maka sanksi-sanksi yang dicantumkan dalam Undang-Undang ini, cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri.

Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan. Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler, Undang-undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (*Special Missions*) Tahun 1969, dan Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Undang-undang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan TKI pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak TKI. Dengan demikian Undang-Undang ini diharapkan disamping dapat menjadi

instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.

### **Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng dalam penempatan dan pemberian perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

#### **Proses Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri**

Masa pra-penempatan merupakan keadaan dimana proses sebelum pekerja Indonesia ditempatkan di negara penerima. Tahapan ini merupakan proses awal untuk penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri. Dimulai dengan pendaftaran di kantor Disnaker kabupaten/kota kemudian dilanjutkan dengan proses rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan setelah ada permintaan pengiriman pekerja Indonesia dari agen di luar negeri yang telah di verifikasi oleh perwakilan RI di negara penerima. Dalam proses rekrutmen ini, dilakukan penyuluhan dan seleksi. Apabila lulus seleksi maka dilanjutkan dengan penandatanganan perjanjian penempatan.

Proses perekrutan calon pekerja Indonesia di luar negeri guna memenuhi kebutuhan permintaan pengguna di negara penerima melalui agen yang ditunjuk resmi merupakan proses rekrutmen. Sementara, segala tindakan untuk mempengaruhi atau membujuk seseorang/sekelompok orang dengan cara-cara manipulatif dan tekanan dengan iming-iming pekerjaan dengan gaji yang besar yang dilakukan oleh pihak-pihak tertentu dengan atau tanpa sepengetahuan pihak berwenang, disebut dengan rekrutmen ilegal. Beberapa

tindakan yang merupakan rekrutmen ilegal, meliputi:

- 1) Menerima biaya rekrutmen yang lebih besar dari yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau membuat pencari kerja membayar biaya melebihi jumlah yang telah ditetapkan.
- 2) Memberikan informasi pekerjaan yang tidak benar atau menerbitkan dokumen palsu terkait rekrutmen pekerja Indonesia.
- 3) Melakukan segala tindakan untuk memperoleh dokumen palsu.
- 4) Membujuk seseorang pekerja yang sudah bekerja untuk berhenti bekerja dengan tujuan menawarkan pekerjaan lain.
- 5) Perekrutan pekerja Indonesia untuk pekerjaan yang membahayakan kesehatan umum, moralitas, dan/atau martabat bangsa Indonesia.
- 6) Menghalangi pemeriksaan dokumen calon pekerja Indonesia yang dilakukan oleh pihak yang berwenang.
- 7) Tidak dapat menyampaikan laporan tentang status pekerjaan, lowongan penempatan, pengiriman uang pendapatan pekerja Indonesia atau informasi yang diperlukan dalam perekrutan pekerja Indonesia .
- 8) Mengganti atau merubah perjanjian kerja yang merugikan pekerja Indonesia tanpa persetujuan pihak-pihak yang berwenang.
- 9) Menahan dokumen perjalanan pekerja Indonesia sebelum keberangkatan.
- 10) Tidak mengganti biaya yang telah dikeluarkan oleh calon pekerja Indonesia terkait dokumentasi untuk tujuan perekrutan padahal rekrutmen tidak benar-benar ada.

Setelah melalui proses perekrutan, calon TKI akan ditampung di penampungan untuk mengikuti pelatihan kerja, uji keterampilan, tes kesehatan dan psikologi, pengurusan paspor, ijin kerja dan visa, pendaftaran asuransi, PAP, penandatanganan kontak kerja dan menerima KTKLN. PAP bertujuan untuk memberikan informasi tentang bahasa negara penerima, kultur dan budaya, serta informasi lain menyangkut keadaan dan kondisi negara penerima tersebut. Pekerja Indonesia yang sudah mengikuti PAP baru bisa diberangkatkan. Dengan adanya Layanan Terpadu Satu Pintu diharapkan ke depannya penampungan bagi TKI sudah tidak ada lagi.

Tahap penempatan adalah tahap pekerja Indonesia mulai atau selama bekerja di negara penerima sampai pekerja Indonesia ingin kembali ke tanah air. Tahap ini dimulai sejak pekerja Indonesia tiba di negara penerima dan diterima oleh agensi di luar negeri, yang selanjutnya melaporkan kedatangan pekerja Indonesia tersebut kepada perwakilan RI di luar negeri sebelum pekerja Indonesia tersebut disalurkan kepada pengguna. Dalam tahapan ini, atase ketenagakerjaan dan/atau perwakilan RI juga melakukan pendataan dan verifikasi ulang data dan kontrak kerja pekerja Indonesia yang dilakukan di kantor perwakilan negara tujuan. Hal ini untuk mendapatkan kepastian tempat kerja apakah sudah sesuai seperti diperjanjikan dalam perjanjian penempatan atau kontrak kerja yang telah disepakati sebelumnya.

Pada masa ini, atase ketenagakerjaan berkoordinasi dengan perwakilan RI juga memberikan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan Pekerja Indonesia agar ketika Pekerja Indonesia kembali ke tanah air, Pekerja Indonesia bisa melakukan pekerjaan lain dan tidak

harus kembali lagi bekerja sebagai pekerja Indonesia di luar negeri. Atase ketenagakerjaan dan/atau perwakilan RI harus memonitor dan mengawasi kontrak kerja pekerja Indonesia yang sudah menyelesaikan kontraknya. Setelah itu, masuk kepada proses pemulangan ke tanah air yang dilaporkan kepada perwakilan RI. Sehingga melalui proses pendataan yang demikian, dapat diketahui lebih awal setiap permasalahan yang menimpa pekerja Indonesia di luar negeri.

Masa pasca-penempatan, berlangsung sejak pekerja Indonesia telah menyelesaikan kontrak sesuai dengan perjanjian kerja yang dilakukan dengan pengguna di negara penerima, kemudian ingin kembali ke tanah air. Pada tahap ini, termasuk proses kepulangan pekerja Indonesia dari bandara negara penerima sampai tiba di tanah air dan kembali ke daerah asalnya. Pada tahap ini, prosedur yang dilakukan adalah mendata pekerja Indonesia dari kepulangan sampai kedatangannya kembali ke tanah air yang dilakukan oleh BNP2TKI. Sebelum pekerja Indonesia kembali ke daerah asalnya, mereka akan melakukan tes kesehatan, baik jasmani maupun rohani guna mendeteksi lebih awal apakah mereka terjangkit penyakit selama bekerja. Jika mereka sakit, maka segera dilakukan pengobatan dan perawatan selama pekerja Indonesia tersebut berada di bandara debarkasi yang umum disebut sebagai rumah singgah, sementara bagi pekerja Indonesia yang mengalami gangguan mental setelah bekerja di luar negeri, tetap mendapat perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Pemeriksaan kesehatan ini dilakukan oleh Dinas kesehatan kab/kota di bandara debarkasi. Jika pekerja Indonesia tidak mengalami masalah kesehatan, maka pekerja Indonesia tersebut bisa langsung pulang ke daerah

asalnya dengan mendapatkan perlindungan selama perjalanan sampai ke daerah asal oleh BP3TKI bekerjasama dengan Disnaker Kab/Kota. Namun sebelumnya, hak-hak pekerja Indonesia diselesaikan oleh BP3TKI dan Disnaker Kab/Kota.

Pada masa pasca-penempatan ini, pemerintah melalui Disnaker Kab/Kota daerah asal pekerja Indonesia mempersiapkan program pemberdayaan untuk pekerja Indonesia setelah kembali ke daerah asal. Program ini dilakukan dalam bentuk pelayanan permodalan bagi pekerja Indonesia purna, pemberian pendidikan dan pendampingan kewirausahaan dan pengelolaan hasil kerja, pendidikan dan pendampingan bagi organisasi pekerja Indonesia, termasuk organisasi koperasi bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, serta program peningkatan kesejahteraan bagi pekerja Indonesia.

### **Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia**

Salah satu tujuan dari Negara sebagaimana yang tertuang pada Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia. Sebagai konsekuensi dari negara hukum, maka negara harus memberikan perlindungan terhadap hak asasi manusia (HAM). Perindungan terhadap HAM warga negara telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia. Perlindungan tersebut meliputi hak atas pekerjaan dan penghidupan layak, berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, kebebasan untuk memeluk agama dan beribadat menurut agama, hak untuk berkomunikasi, mendapatkan pendidikan dan lain sebagainya.

Perlindungan terhadap setiap warga negara wajib diberikan oleh negara dimanapun warganegara tersebut berada dan apapun yang mereka kerjakan. Kewajiban ini tertuang dalam Pasal 18 UU No.37 tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri yang menyatakan Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia. Selain itu juga dalam Pasal 19 huruf b dinyatakan bahwa Perwakilan RI berkewajiban untuk memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri. Jika melihat kepada UU No. 37 tahun 1999 tersebut, Negara wajib melindungi seluruh warga negaranya tanpa kecuali.

Perlindungan yang dimaksudkan disini diberikan secara umum kepada semua warga negaranya yang berada di luar negeri. Jadi, pekerja Indonesia di luar negeri mempunyai hak yang setara atas perlindungan dan pengakuan, tanpa memandang status dan sektor kerja mereka. Oleh sebab itu, pekerja Indonesia termasuk mereka yang bekerja di sektor domestik, berhak atas perlindungan tersebut. Perlindungan pekerja Indonesia lebih mengarah pada perlindungan yang lebih substansial demi peningkatan kesejahteraan pekerja Indonesia dan keluarga pekerja Indonesia yang didasarkan kepada nilai non diskriminasi, keselamatan dan perlakuan yang adil, pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, informasi yang benar bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, akses atas keadilan, kesetaraan dan keadilan gender, kepemilikan pengetahuan dan keterampilan, demokrasi dan representasi, kerjasama dan peran serta masyarakat, serta keadilan dan

pemerataan pembangunan.

Dalam upaya perlindungan yang diberikan oleh negara, perlu kejelasan mengenai perlindungan hukum yang berlaku dan wajib diikuti oleh setiap WNA yang ada di negara tersebut. Oleh karena itu, dalam proses penempatan pekerja Indonesia di luar negeri, negara wajib melakukan perjanjian bilateral dengan negara penerima terutama dengan negara penerima yang belum memiliki peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan bagi Tenaga Kerja Asing.

### **Kendala dan hambatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Buleleng dalam penempatan dan pemberian perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

Berdasarkan pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER/14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI Diluar Negeri menyatakan, Perekrutan calon TKI didahului dengan memberikan informasi. Sebagai calon TKI, tentu calon TKI tersebut ingin mendapatkan segala informasi mengenai proses keberangkatan, perekrutan hingga sesampainya di negara tujuan tempat calon TKI tersebut bekerja nanti. terkadang terjadi ketidakpahaman mengenai proses awal perekrutan hingga keberangkatan ke negara tujuan, disinilah peran Disnaker untuk memberikan informasi sesuai dengan pasal 7 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 dan pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010.

Sesuai dengan pasal 42 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 mengenai Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja

di Luar Negeri yang berbunyi “Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan” dengan adanya Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana disebutkan dalam pasal 42. Apabila ketentuan proses keberangkatan tersebut tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan maka sebagai upaya pembinaan program penempatan penempatan TKI dan perlindungan calon TKI/TKI, Menteri atau Direktur Jenderal dapat mengenakan sanksi administratif kepada Pelaksana Penempatan TKI dan Calon TKI sesuai dengan pasal 80 ayat 2 dan 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu, baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak asasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di

negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri.

Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan masalah yang timbul dikalangan TKI. Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang, diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai dan keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan “kasar”, tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Pengawasan yang dilakukan

pemerintah melalui Departemen Tenaga Kerja dimaksudkan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan. prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi. Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan dalam berkaitan dengan hak azasi manusia, maka sanksi-sanksi yang dicantumkan dalam Undang-undang ini, cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang tidak menyenangkan lainnya di negara tujuan penempatan.

Berdasarkan pasal 60 Peraturan Menteri Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI diluar Negeri, BNP2TKI selaku pelaksana kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri wajib melaporkan secara berkala setiap satu bulan kepada Menteri. Laporan yang dimaksud meliputi:

- . pelayanan penerbitan SPI (surat ijin pengerahan)
- . pelayanan penerbitan KTKLN
- . pelaksanaan PAP (pembekalan akhir pemberangkatan)
- . pelayanan penempatan TKI

- . penyelesaian permasalahan TKI
- . pelayanan kepulangan TKI

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI yang diatur dalam Peraturan menteri ini dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Selanjutnya Menteri akan menyelenggarakan Rapat Koordinasi dengan kepala BNP2TKI dalam rangka peningkatan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI secara berkala, hal ini tertera pada Pasal 62 ayat 3 Peraturan Menteri PER.14/MEN/X/2010. Bila dicermati secara mendalam pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI bertumpu pada Instansi-instansi yang berkoordinasi dan saling terkait antara Dinas Tenaga Kerja hingga Dinas Perhubungan. Dari sinilah seharusnya calon TKI melihat betapa pentingnya proses pendataan dan terpenuhinya syarat-syarat yang telah ditentukan sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap calon TKI yang akan bekerja diluar negeri agar tidak mengalami kendala pada saat perekrutan dan bisa mengurangi permasalahan dikalangan TKI yang bekerja diluar negeri. Sebagai contoh rekrut calon TKI dilayani oleh Disnaker Kab/Kota, KTP dilayani oleh Depdagri, Cek Up Kesehatan dilayani oleh Depkes, Pasport dilayani oleh Kementerian Hukum dan Ham, Pengesahan Job Order dan pembelaan dilayani oleh Kemenlu melalui perwakilan

Indonesia di negara-negara tujuan penempatan, angkutan dilayani oleh Dephub, keamanan dilayani oleh POLRI, pelatihan melalui BLKN ijinnya dikeluarkan oleh Disnaker Kab/Kota, BNP2TKI mengkoordinasikan pelayanan-pelayanan tersebut melalui



penerbitan KTKLN. Sesuai dengan penjelasan yang tertera pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, KTKLN merupakan kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja diluar negeri yang wajib dimiliki oleh setiap Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri. Karena melalui program pembuatan KTKLN ini sekaligus digunakan untuk mendata setiap TKI di negara tempat TKI tersebut bekerja.

### **Kesimpulan**

a. Masa pra-penempatan merupakan keadaan dimana proses sebelum pekerja Indonesia ditempatkan di negara penerima. Tahapan ini merupakan proses awal untuk penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri. Dimulai dengan pendaftaran di kantor Disnaker kabupaten Buleleng kemudian dilanjutkan dengan proses rekrutmen. Rekrutmen yang dilakukan setelah ada permintaan pengiriman pekerja Indonesia dari agen di luar negeri yang telah di verifikasi oleh perwakilan RI di negara penerima. Dalam proses rekrutmen ini, dilakukan penyuluhan dan seleksi. Apabila lulus seleksi maka dilanjutkan dengan penandatanganan perjanjian penempatan. Pada masa pasca-penempatan ini, pemerintah melalui Disnaker Kabupaten Buleleng daerah asal pekerja Indonesia mempersiapkan program pemberdayaan untuk pekerja Indonesia setelah kembali ke daerah asal. Program ini dilakukan dalam bentuk pelayanan permodalan bagi pekerja Indonesia purna, pemberian

pendidikan dan pendampingan kewirausahaan dan pengelolaan hasil kerja, pendidikan dan pendampingan bagi organisasi pekerja Indonesia, termasuk organisasi koperasi bagi pekerja Indonesia dan keluarganya, serta program peningkatan kesejahteraan bagi pekerja Indonesia serta dalam upaya perlindungan yang diberikan oleh negara, perlu kejelasan mengenai perlindungan hukum yang berlaku dan wajib diikuti oleh setiap WNA yang ada di negara tersebut. Oleh karena itu, dalam proses penempatan pekerja Indonesia di luar negeri, negara wajib melakukan perjanjian bilateral dengan negara penerima terutama dengan negara penerima yang belum memiliki peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan bagi Tenaga Kerja Asing.

b. Dalam pelaksanaan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri masih menemui banyak hambatan yang di sebabkan oleh belum efektif sistem perlindungan yang sesuai dengan Standard Operating Prosedure (SOP), tarik menarik kewenangan antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah Provinsi dalam hal Lembaga Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, anggapan bahwa penyelesaian kasus yang di alami TKI itu hanya merupakan tanggung jawab BNP2TKI dan UPT P3TKI, Kurangnya Peran aktif Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Daerah Kabupaten dalam membantu penyelesaian masalah yang di alami TKI, dan Tidak kooperatifnya PPTKIS dalam membantu Pemerintah Daerah Provinsi maupun Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam menyelesaikan kasus-kasus.

### **Saran**

- a. Mengefektifkan penerapan prosedur penanganan TKI berdasarkan Standard Operating Prosedure (SOP) yang telah dibuat oleh BNP2TKI secara menyeluruh baik itu di tingkat pemerintah daerah provinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/kota khususnya di Kabupaten Buleleng.
- b. Meningkatkan peran masing-masing lembaga yang berkewajiban untuk melaksanakan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami kasus di Luar Negeri di Kabupaten Buleleng.
- c. Dibentuknya Satuan Tugas (Satgas) yang terdiri dari pihak UPT P3TKI dan Dinas-Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Buleleng khusus untuk melakukan penyelesaian kasus-kasus yang tengah dihadapi.

### **Daftar Pustaka**

#### **Buku**

- Abdurrahman, Muslan, 2009, *Sosiologi dan Metode Penelitian Hukum*, UMM Press, Malang.
- Ali, Ahcmad dan Heryani, Wiwie, 2012, *Menjelajahi Kajian Empiris terhadap Hukum*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ibrahim, Johnny, 2006, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia, Malang.
- Sunggono, Bambang, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ananta, Aris, 1996, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta.
- Asikin, Zaenal, 2012, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.

### **Jurnal/Majalah Ilmiah**

Majalah Tenaga Kerja, *Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri*, Vol 37, 1999.

Erwan Baharudin, *Perlindungan Hukum Terhadap Tki Di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, Dan Purna Penempatan*, Lex Jurnalica Vol.4 No.3, Agustus 2007.

### **Peraturan Perundang Undangan**

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

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (*Special Missions*) Tahun 1969.

Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri

### **Website/Internet**

- Krishna Arisudana dan Edy M Yakub, Peringkat pertama, Buleleng daerah penyalur TKI, <https://bali.antaranews.com/berita/126652/peringkat-pertama-buleleng-daerah-peny-alur-tki>
- <https://www.nusabali.com/berita/22403/tinggi-minat-warga-buleleng-jadi-tki>
- <https://radarbali.jawapos.com/read/2018/09/29/97067/nasib-tki-illegal-buleleng-di-taiwan-masih-menggantung-tolong>
- <http://www.koranbuleleng.com/2018/06/26/meninggal-di-turki-jasad-tki-asal-buleleng-tunggu-proses-pemulangan/>

A.A. Sg Istri Karina Prabasari & I Made  
Udiana, Perlindungan Hukum  
Terhadap Tenaga Kerja Indonesia  
Di Luar Negeri,  
[https://ojs.unud.ac.id/index.php/ke  
rthasemaya/article](https://ojs.unud.ac.id/index.php/ke<br/>rthasemaya/article)