

**PERTANGGUNGJAWABAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA WANITA
INDONESIA YANG DI DEPORTASI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 39 TAHUN 2005**

**Wishnu Kurniawan
Erica Florentyna**

Abstract

This study aims to determine the causes of labor deported. In addition, this study also aims to describe efforts to protect migrant workers abroad.

This research is a normative law. The subject of research is determined by purposive technique. With purposive technique chosen subject of study is one of PPTKIS Tanjungpinang and former migrant worker from East Java that the documents had been forged.

Data were collected by interview. Examination of the validity of the data using a cross check, the cross-check between research subjects and the results of interviews with documents obtained during the study.

The results showed that 1) The cause of the occurrence of falsification of former migrant worker's document from East Java is due to a lack of understanding of migrant workers in the field of employment, especially procedures to work abroad, the document Prospective migrant workers has not been orderly for some residents in rural / remote, the appeal of promising economic in a foreign country, rampant Calo / sponsor of labor, thus deported 2) Implementing Private Placement of Indonesian Workers (PPTKIS) Tanjungpinang served as a supervisor, mentor, protector and is responsible for pre-placement, placement period, to the period after the placement of migrant workers.

Keywords : Deportation, Liability, Labor Women, PPTKIS

A. LATAR BELAKANG

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) saat ini, umumnya lebih cenderung wanita¹. Mereka berusaha mencari pekerjaan dengan gaji yang besar untuk dapat menghidupi keluarga dan dirinya dengan menjadi tenaga buruh dan pembantu rumah tangga.

Kenyataannya, masih banyak terjadi penyimpangan bersifat prosedural serta minimnya perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Tidak jarang calon TKW tersebut pada umumnya mendahulukan prospek hasil materi yang berlimpah dan mengesampingkan resiko beratnya bekerja di negara asing yang berbeda demografis dan budayanya. Faktor ekonomi biasanya menjadi alasan bagi mereka untuk berani mengambil resiko tersebut. Di satu pihak prospek bekerja asing sangat menggiurkan, tetapi disisi lain ada gambaran negatif yang sangat besar resikonya. Faktor pengetahuan yang kurang serta kebutuhan ekonomi dari calon TKW tidak jarang justru dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab. Bahkan hingga saat ini ada sinyalemen pengiriman TKW ke luar negeri banyak yang melalui badan-badan illegal.

¹<http://www.bnp2tki.go.id/read/9493/Selama-10-Bulan-BNP2TKI-Mencatat-360.063-Penempatan-TKI> Diakses hari Selasa, tanggal 4 Agustus 2015.

Pengiriman TKI telah berlangsung lama jauh sebelum Indonesia merdeka tahun 1945. Hingga sekarang, pengiriman TKI masih berlangsung dengan segala permasalahan yang meliputinya. Prosedur pengiriman TKI ke luar negeri pada saat itu diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda melalui Werving Ordonantie Stb 1936 No 650 jo. Stb 1938 No 388 tentang Peraturan Pelaksanaan Pengerahan Orang Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan di luar Indonesia. Prosedur melalui peraturan tersebut sampai saat ini masih berlaku, dikembangkan dengan Peraturan Menaker No 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan TKI.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri telah memberikan dampak yang besar bagi negara Indonesia. Negara telah menerima pemasukan devisa yang signifikan sepanjang tahun 2010 dari penghasilan TKI. Berdasarkan data Pusat Penelitian dan Informasi (Puslitfo) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), pemasukan devisa dari TKI sepanjang tahun 2010 telah mencapai 8,24 milyar dolar AS (Rp. 80,24 triliun). Jumlah ini merupakan kenaikan sampai 37,3% (dari Rp. 60 triliun) dari tahun 2011, dan bila di bandingkan dengan tahun 2010 terdapat kenaikan 48,26% (dari Rp.. 50,56 triliun). Menurut data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), untuk tahun 2010 saja terdapat 900,129 Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berhasil ditempatkan di luar negeri secara resmi. Berdasarkan data jumlah TKI yang berhasil ditempatkan di luar negeri pada tahun 2010 dapat diketahui bahwa kurang lebih 77% TKI adalah Tenaga Kerja Wanita (TKW).²

Untuk melindungi TKI yang bekerja di luar negeri (*work in overseas*), pemerintah telah membuat peraturan perundang-undangan yakni UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri juga peraturan-peraturan pelaksanaannya. Tetapi, hal tersebut belum cukup untuk melindungi para TKI secara layak baik itu dalam tahap penempatan (*pre-placement*), saat penempatan (*during placement*), dan setelah penempatan (*post-placement*).³ Oleh karena itu adapun **rumusan masalah adalah** bagaimanakah perlindungan hukum pemerintah Indonesia kepada Tenaga Kerja Indonesia Wanita yang dideportasi berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 dan bagaimanakah pertanggung jawaban perusahaan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta terkait tenaga kerja terdeportasi.

B. METEDOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian hukum normatif (*normative legal research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku atau diterapkan terhadap suatu permasalahan hukum tertentu. Penelitian normatif seringkali disebut dengan penelitian doctrinal, yaitu penelitian yang objek kajiannya adalah dokumen peraturan perundang-undangan dan bahan pustaka.⁴

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian yuridis

²<http://eyranucwaemtea.blogdetik.com/2011/02/05/kekerasan-terhadap-tenaga-kerja-wanita/>
Diakses hari Kamis, tanggal 18 Juni 2015.

³ Tita Naovalita, et al, "Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan", *Prosiding Seminar*, The World Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2006, hlm. 64.

⁴ Soejono dan H. Abdurrahman. 2003. "*Metode Penelitian Hukum*", Rineka Cipta. Hal. 56

normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan perbandingan (*comparative approach*). Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue aproach*).⁵

Jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder. Data sekunder bersumber dari data dokumentasi atau data arsip, penelitian sebelumnya, dan literatur yang relevan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Studi Dokumen, yaitu teknik pengumpulan data berupa data primer, sekunder dan tersier yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis teliti.
- b. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait dengan cara mempersiapkan pertanyaan terlebih dahulu untuk memperlancar proses wawancara.

Analisis data dan penarikan kesimpulan dari hasil penelitian dilakukan secara yuridis kualitatif, yuridis kualitatif meliputi :

- c. Memperhatikan hirarki peraturan perundang-undangan, dimana peraturan perundang-undangan yang derajatnya lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang derajatnya lebih tinggi.
- d. Kepastian hukum, dalam arti perundang-undangan yang diteliti betul-betul dilaksanakan dan didukung oleh penegak hukum.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Pemerintah Indonesia Kepada Tenaga Kerja Indonesia Wanita yang Mengalami Deportasi Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004

Perlindungan memiliki arti yang berbeda dan beragam sesuai dengan posisinya. Namun pada dasarnya perlindungan memiliki makna hak yang dimiliki oleh setiap warga negara. Dalam hal ini perlindungan hukum sangat diperlukan pula bagi TKI yang membutuhkan perlindungan atas hak-hak TKI tersebut.

Seperti yang telah di sampaikan oleh Satjipto (berdasarkan kutipan yang dilakukan dalam Bab II disampaikan bahwa “Perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Setiono juga menyampaikan bahwa “Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban, dalam hal ini yang dimiliki oleh manusia sebagai subyek hukum dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya. Sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Begitu juga Phillipus M. Hadjon juga menyampaikan bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat *preventif* dan *resprensif*. Perlindungan Hukum yang preventif seperti yang disampaikan di atas bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati-hati dalam pengambilan keputusan berdasarkandiskresi dan perlindungan yang resprensif

⁵ Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penelitian Hukum*. Cet 2. Jakarta: Kencana. Hal 29

bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.

Keberadaan hukum dalam masyarakat sangatlah penting, dalam kehidupan dimana hukum dibangun dengan dijiwai oleh moral konstitusionalisme, yaitu menjamin kebebasan dan hak warga, maka mentaati hukum dan konstitusi pada hakekatnya mentaati imperatif yang terkandung sebagai substansi maknawi didalamnya imperatif. Hak-hak asasi warga harus dihormati dan ditegakkan oleh pengembang kekuasaan negara dimanapun dan kapanpun, ataupun juga ketika warga menggunakan kebebasannya untuk ikut serta atau untuk mengetahui jalannya proses pembuatan kebijakan publik⁶

Berdasarkan pemahaman yang telah disebutkan di atas Negara hukum pada dasarnya bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum bagi rakyat terhadap tindakan pemerintah yang dilandasi dilandasi dua prinsip negara hukum, yaitu :

1. Perlindungan hukum yang preventif

Perlindungan hukum kepada rakyat yang diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah menjadi bentuk yang menjadi definitife.

2. Perlindungan hukum yang represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Kedua bentuk perlindungan hukum diatas bertumpu dan bersumber pada pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia serta berlandaskan pada prinsip Negara hukum.⁷

Perlindungan hukum preventif dan represif diberikan kepada warga negara tanpa terkecuali agar tercapai tujuan hukum itu tersendiri. Berdasarkan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negara hukum (*Rechtsstaat*), bukan negara kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memperhatikan 4 unsur :

- a. Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*);
- b. Kemanfaat hukum (*Zweckmassigkeit*)
- c. Keadilan hukum (Gerechtigkeit)
- d. Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).⁸

Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia bersumber pada Pancasila dan konsep Negara Hukum, kedua sumber tersebut mengutamakan pengakuan serta penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia.

Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam Pasal 1 Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap Warga Negara Indonesia baik laki-laki atau perempuan yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Selain itu TKI yang akan bekerja di luar negeri harus terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian sernua Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri harus menandatangani surat perjanjian kerja terlebih dahulu.

⁶Sudikno Mertokusumo, 2007, *Mengenal hukum suatu pengantar*, ed.ke-3 cet.ke-1. Yogyakarta: Liberty

⁷Zahirin Harahap, *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*, PT. Raja. Grafindo Persada, Jakarta, 2001.

⁸Ishaq. *Dasar-dasar Ilmu Hukum*. Jakarta. Sinar Grafika. 2009. hlm. 43

Sedangkan menurut buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Tujuan keberadaan perjanjian kerja ini TKI akan lebih melindungi apabila nantinya dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja melakukan “*wanprestasi*”.

Mengacu pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri ini harus memberikan perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan keselamatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tepat mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya. Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintah 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. Di dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan TKI mengenai tanggung jawab pemerintah terhadap perlindungan TKI di luar negeri terdapat pada :

1. Pasal 5 ayat (1) dan (2) yang berbunyi: “Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas, Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Pasal 6 yang berbunyi: “Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri “
3. Pasal 7 yang berbunyi: “Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagaimana dimaksud diatas Pemerintah berkewajiban:
 - a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui 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, masa penempatan, dan masa purna penempatan.
4. Pasal 77 yang berbunyi :
 - a. Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

- b. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Berdasarkan keterangan pasal di atas disebutkan pasal tentang perlindungan TKI dan hak haknya yang harus di peroleh maka ini merupakan suatu tanggung jawab pemerintah untuk melindungi segenap masyarakatnya termasuk juga para TKI. Karena ini adalah tanggung jawab pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada para TKI. Sehingga TKI akan dapat terjamin hak haknya pada masa pra penempatan, saat penempatan maupun purna penempatan. Adanya Undang-Undang ini diharapkan disamping menjadi instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa kerja di luar negeri, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.

Untuk menunjukkan gambaran dan profil Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Penulis melakukan wawancara dengan salah satu mantan Tenaga Kerja Wanita Indonesia yang pernah bekerja di Singapore selama 17 (tujuh belas) tahun.

TKW tersebut bernama Mariati, berusia 35 (tiga puluh lima) tahun dan berasal dari Jawa Timur. Ibu Mariati adalah salah satu TKW yang dideportasi dari *Singapore* dengan alasan Pemalsuan data diri

Awal mula Mariati bisa sampai di Singapore 17 tahun yang lalu adalah Ia berniat untuk bekerja diluar negeri untuk menghidupi keluarganya. Pada saat itu ia baru saja berusia 16 tahun dan baru saja menyelesaikan pendidikan SMP di Jawa Timur. Ia mengikuti agen penyalur tenaga kerja tersebut dengan hanya berbekal ijazah lulusan SMP dan belum memiliki KTP sedangkan di Singapore minimal usia untuk mendapatkan *Visa Employee* adalah 20 tahun. Pada saat itu Mariati hanya mengikuti prosedur Agen penyalur TKW tersebut tanpa mengetahui bahwa data diri nya di palsukan.

Selama di dalam agen penyalur TKW, Mariati hanya belajar bahasa Inggris seadanya dan tidak dibekali apapun oleh Agen penyalur TKW tersebut. Sesampainya di Singapore, Mariati diurus oleh Agen yang di Singapore dan sempat menandatangani perjanjian kerja yang dalam bahasa Inggris dalam keadaan Mariati belum mngerti bahasa Inggris, Agen dari Indonesia membantu menerjemahkan isi perjanjian tersebut namun seadanya.

Setelah beberapa tahun di Singapore , Mariati baru menyadari bahwa identitas diri Mariati telah dipalsukan namun Mariati tidak dapat berbuat apa-apa karena merasa ketakutan bahwa akan menjadi kasus di Singapore dan juga untuk mencari Agen awal yang mengurusinya ke Singapore juga sudah tidak ada lagi sehingga Mariati mendiamkan hal ini selama 17 tahun.

Sampai akhirnya Mariati kembali ke Indonesia untuk cuti dan saat kembali lagi ke Singapore, Imigrasi di Singapore meminta Mariati untuk menunjukkan KTP dan Passportnya dan terbukti bahwa tanggal lahir di Passport dan KTP berbeda sehingga pihak imigrasi Singapore langsung mengembalikan Mariati ke Indonesia yaitu Pulau Batam yang juga bukan kota asal Mariati.

Dari hasil wawancara yang penulis dapat bahwa agen penyalur tenaga kerja di

Indonesia melakukan pemalsuan data identitas TKW tersebut dan menghilang begitu saja disaat TKW tersebut ingin mengganti data diri dan ingin meminta pertanggungjawaban.

Selain itu, penulis juga melakukan wawancara dengan salah satu PPTKIS yang berlokasi di Tanjungpinang. PPTKIS ini sudah berdiri sejak tahun 1999, dimana selama 16 tahun PPTKIS sudah mengirimkan kurang lebih 10.000 TKI ke luar negeri seperti Singapore, Malaysia dan Hong Kong.

Dalam hal persyaratan/prosedur yang diberikan, pihak PPTKIS telah memberikan prosedur yang sesuai dengan Undang-Undang dan Peraturan yang berlaku. Dibandingkan dengan kasus mantan TKW diatas bahwa PPTKIS ini tidak pernah melakukan pemalsuan data TKW seperti yang dialami TKW diatas (Mariati). Dalam hal pemalsuan data tersebut, PPTKIS ini berpandangan bahwa pada umumnya PPTKIS tidak akan memalsukan dokumen TKW jika ada pemalsuan data berarti PPTKIS tersebut tidak menjalankan prosedur dengan benar, di samping itu juga adanya pemalsuan data juga dikarenakan adanya pihak ketiga yaitu sponsor yang memberikan dokumen-dokumen palsu calon TKI kepada PPTKIS bersangkutan. Sehingga dalam hal ini PPTKIS tidak bertanggung atas kasus tersebut.

Responden juga memberitahukan bahwa PPTKIS hanya bertanggungjawab sebatas prosedural sebelum Calon TKI berangkat ke negara tujuan dan juga selama kontrak masih berjalan Pertanggungjawaban yang diberikan oleh PPTKIS hanyalah sebatas pertanggungjawaban prosedural. Prosedur-prosedur yang dimaksud antara lain meliputi:

1. Melakukan pendaftaran terlebih dahulu di Disnaker setempat.
2. Melakukan Medical Check Up
3. Mengikuti Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja selama 40 hari untuk Calon TKI baru dan selama 10 hari untuk TKI lanjutan.
4. Mengikuti Uji Kompetensi
5. Apabila lolos mengikuti Uji Kompetensi maka akan diberikan sertifikat kompetensi sebagai Tanda Bukti bahwa Calon TKI tersebut sudah kompeten dan memenuhi syarat.
6. PPTKIS mencarikan majikan di luar negeri, setelah mendapatkan majikan, TKI akan diberikan pembekalan akhir pemberangkatan.
7. Setelah semua prosedur terpenuhi maka Calon TKI akan diberikan Kartu Tanda Tenaga Kerja Luar Negeri (KTTKLN)

2. Pertanggung Jawaban Perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta Terkait Tenaga Kerja Terdeportasi

Sebagai badan usaha swasta yang bergerak dalam bidang penempatan dan perlindungan TKI, PPTKIS diberi kewajiban oleh Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri mulai dari penyebaran atau sosialisasi informasi (Pasal 34), perekrutan calon TKI (Pasal 35), melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja (Pasal 43), bertanggungjawab atas

kelengkapan dokumen Penempatan TKI (Pasal 65), Pemberangkatan calon TKI (Pasal 67), memberikan Perlindungan kepada TKI sesuai dengan perjanjian penempatan (Pasal 82) dan pemulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal.⁹

Hilangnya tanggung jawab PPTKIS terhadap perlindungan serta pemenuhan hak-hak TKI terjadi apabila perjanjian kerja PTKI tidak diperpanjang. Hal ini dikarenakan adanya ketentuan di dalam pasal 60 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang menghilangkan kewajiban Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam memberikan perlindungan dan jaminan hukum, dimana apabila perjanjian kerja TKI tidak diperpanjang. Ketentuan dalam pasal tersebut sangat merugikan TKI karena tidak ada jaminan para TKI untuk kembali bekerja pada majikan yang sama bahkan berpotensi kehilangan kesempatan bekerja. Seharusnya diperlukan ketentuan peraturan yang tegas mengenai tanggung jawab dari PPTKIS itu sendiri dalam hal perpanjangan kerja, karena PPTKIS maupun pemerintah tetap bertanggung jawab atas perlindungan TKI walaupun TKI tersebut memperpanjang perjanjian kerjanya sendiri, dan bagaimanapun juga perpanjangan perjanjian kerja ini merupakan bagian dari proses penempatan kerja sampai dengan pemulangan TKI ke negara asal dan merupakan tanggung jawab PPTKIS dalam memberikan perlindungan kepada TKI dari masa pra penempatan, penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Penyediaan kesempatan kerja baik dalam negeri maupun luar negeri, tidak menutup kemungkinan bahwa wanita mempunyai peran aktif dalam meningkatkan kesejahteraan keluarganya untuk itu begitu banyak wanita yang menjadi tenaga kerja baik diluar negeri maupun didalam negeri.

Dimaksud dengan penempatan tenaga kerja dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1994 adalah kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses Antar Kerja untuk mempertemukan persediaan dan dan permintaan tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri (huruf a). Sedangkan Antar Kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya baik untuk sementara waktu maupun tetap, serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk sementara waktu maupun tetap, serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai kebutuhannya (huruf b). Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (huruf c).

Sesuai Pasal 2 untuk melaksanakan penempatan tenaga Kerja di dalam dan di luar negeri harus menaati ketentuan yang ditetapkan Menteri Tenaga

⁹ Lalu Husni, Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, Malang, 2010, hlm. 215

Kerja¹⁰ Pelaksanaan penempatan tenaga kerja (Pasal 3) dilaksanakan secara tertip, efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk mencapai peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, pemasukan devisa, perluasan lapangan kerja, dan keberhasilan usaha jasa penempatan tenaga kerja. Untuk itu harus diperhatikan harkat dan martabat bangsa dan negara melalui pendayagunaan penempatan pasar kerja di dalam dan di luar negeri.¹¹

Perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI), adalah badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang memiliki Surat Izin Usaha (SIU-PJTKI) untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan keluar negeri.¹² Lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja melaksanakan tugas kegiatan penempatan tenaga kerja sesuai dengan proses Antar Kerja, baik di dalam dan atau di luar negeri.

Adapun hak-hak dari lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja sesuai dengan status dan persyaratan kelembagaan adalah sebagai berikut :

1. Menempatkan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri.
2. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan Pengguna Jasa baik di dalam maupun luar negeri.
3. Memperoleh informasi pasar kerja dari dalam dan ke luar negeri.
4. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja.
5. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun luar negeri.
6. Mendapat biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Mengelolah bank data tenaga kerja terampil atau berpengalaman.

Adapun kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan penempatan tenaga kerja.
- b. Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan.
- c. Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja.
- d. Menyiapkan Tenaga Kerja Indonesia yang berkualitas dalam segi mental, fisik, keterampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi.
- e. Melaksanakan promosi dan pemasaran Jasa TKI.
- f. Melaporkan setiap penempatan, pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Departemen Tenaga Kerja secara berkala dan insidental untuk hal yang khusus.
- g. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja mulai dari pra sampai dengan purna penempatan, termasuk pengamanan pelaksanaan perjanjian kerja yang mengikat Pengguna Jasa TKI.
- h. Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan harus diaudit oleh Akuntan Publik.¹³

¹⁰ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal 83.

¹¹ Ibid, hal 84

¹² Ibid, hal 85

¹³ Ibid, hal 91

PPTKIS dapat melakukan kegiatan penempatan tenaga kerja untuk suatu paket kontrak pekerjaan penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja. Untuk itu PPTKIS harus mendapat persetujuan tertulis dari Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga kerja atas nama Menteri. Untuk mendapatkan persetujuan itu PPTKIS harus mengajukan permohonan tertulis dengan meterai cukup.

Permohonan ditujukan kepada Direktur Jenderal Penempatan Tenaga Kerja, dengan melampiri:

1. Perjanjian antara PPTKIS dengan Badan Hukum Pemberi Kerja yang memuat pemberian tugas, hak dan kewajiban untuk melaksanakan penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja yang diperlukan.
2. Perjanjian kerja antara PPTKIS dengan tenaga kerja yang akan ditempatkan, yang memuat syarat dan kondisi kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.
3. Surat pernyataan kesediaan untuk bertanggung jawab terhadap penyelesaian setiap permasalahan yang terjadi dalam penempatan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁴

Penempatan tenaga kerja yang telah mendapat persetujuan harus memenuhi ketentuan yaitu:

1. Laporan pemberangkatan dan kepulangan tenaga kerja.
2. Program pengiriman remittan dan tabungan bagi tenaga kerja yang bekerja diluar negeri.
3. Tanggung jawab perlindungan tenaga kerja.

PJTKI baik sendiri atau berkelompok dapat menunjuk perwakilan Luar Negeri untuk mengurus kepentingannya di negara penempatan tenaga kerja. Malahan bila dipandang perlu Perwakilan Luar negeri harus memiliki karyawan yang dapat berbahasa Indonesia. Perwakilan luar negeri yang memenuhi persyaratan tersebut harus dilaporkan kepada Perwakilan RI setempat.

Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari perwakilan luar negeri yaitu :

1. Melakukan pemasaran Jasa Tenaga Kerja Indonesia.
2. Mencari lowongan pekerjaan.
3. Menandatangani dokumen yang berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia untuk dan atas nama PJTKI.
4. Memantau pelaksanaan isi perjanjian kerja.
5. Menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa.
6. Mengurus perpanjangan kontrak kerja, cuti dan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia.¹⁵

Lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja, sebelum melaksanakan penempatan tenaga kerja di luar negeri diharuskan memenuhi kewajiban yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja diantaranya :

¹⁴ Ibit, hal 92

¹⁵ Ibit, hal 93

- a) Persyaratan tenaga kerja.
- b) Seleksi terhadap kaulitas calon pengguna jasa tenaga kerja.
- c) Kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam Jamsostek atau sistem jaminan kesejahteraan TKI serta sistem asuransi lainnya di negara penempatan tenaga kerja.¹⁶

Pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (*PPTKIS*) yang memiliki surat izin usaha *PPTKIS* melakukan perekrutan para calon tenaga kerja, perekrutan dilakukan oleh cabang-cabang Pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (*PPTKIS*) baik dari data-data yang dibutuhkan sebagai persyaratan menjadi tenaga kerja semua di lengkapi oleh setiap calon tenaga kerja yang mendaftarkan diri ke cabang-cabang Pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (*PPTKIS*), setelah itu data-data yang sudah ada telah diverifikasi dikirim ke kantor pusat *PPTKIS* dan selanjutnya melakukan tindakan berikut yang meliputi penyiapan kualitas tenaga kerja sampai pada keberangkatan. Karena adanya program penempatan tenaga kerja di dalam maupun ke luar negeri, melibatkan banyak lembaga-lembaga Disnaker, *PPTKIS*, *BNP2TKI*, Departemen Kesehatan, Imigrasi dan kepolisian.

Sesuai dengan peran, fungsi dan tanggungjawab terhadap tenaga kerja sebelum keberangkatan Pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta (*PPTKIS*) melakukan pelatihan, uji keterampilan yang menjadi bekal bagi tenaga kerja Indonesia yang akan diberangkatkan ke negara dimana tenaga kerja tersebut di tempatkan.

Apabila dikaitkan dengan hasil wawancara penulis dengan mantan TKW dan *PPTKIS* bahwa kasus yang dialami oleh mantan TKW itu tidak dipertanggungjawabkan oleh *PPTKIS* karena sudah diluar pertanggungjawaban *PPTKIS* sedangkan *PPTKIS* hanya bertanggungjawab sebatas prosedur pemberangkatan dan jika TKW masih didalam masa kontrak.

A. Pembahasan

1. Perlindungan hukum pemerintah Indonesia kepada Tenaga Kerja Indonesia Wanita yang mengalami deportasi berdasarkan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004

Perlindungan TKI menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Namun sampai sejauh ini keberadaan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Diluar Negeri yang sudah berjalan namun belum terimplementasi secara optimal.

Didalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 ini juga memiliki beberapa bunyi pasal yang sifatnya memberikan perlindungan kepada TKI, misalnya mengenai syarat-syarat pemberangkatan TKI secara illegal sesuai dengan peraturan perundang-undangan, penempatan dan perlindungan calon TKI menjadi prioritas negara dan pemerintah yang berdasarkan persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesejahteraan, antidiskriminasi

¹⁶ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia cetakan ke 3, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal 70

dan anti perdagangan manusia, bahwa orang-perorangan tidak boleh menempatkan WNI sebagai Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, bahwa selain pemerintah pusat, pemerintah daerah juga mempunyai tanggung jawab terhadap calon TKI maupun TKI di luar negeri, menjamin keamanan dan kenyamanan bagi para TKI.

Permasalahan calon TKI seakan tidak pernah ada habisnya, baik itu sebelum diberangkatkan ke luar negeri maupun setelah dikirim untuk ditempatkan bekerja di luar negeri. Berikut adalah masalah yang dihadapi oleh TKW berkaitan dengan masalah penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia khususnya masalah dokumen .

Berdasarkan hasil wawancara yang didapatkan dari Lembaga Dunia Viva Wanita, masih di temukannya masalah penempatan TKW yang tidak sesuai dengan perjanjian awalnya, mereka dipekerjakan *double work* dan upahnya kadang tidak dibayar, dan juga disiksa oleh majikan. Yang menjadi permasalahan terdeportasinya TKW tersebut adalah adanya pemalsuan dokumen tenaga kerja yang akan diberangkatkan dengan menambahkan umur mereka agar dapat lolos dari persyaratan imigrasi. Hal seperti ini seharusnya juga menjadi tanggung jawab PPTKIS dan pemerintah untuk lebih jauh mengawasi proses pengiriman TKI yang akan diberangkatkan.

Selain itu, PPTKIS dan pemerintah dapat melakukan control terhadap para TKI dengan menjelaskan kepada calon TKI yang bersangkutan tentang hak dan kesempatan yang diperolehnya.

Hal ini sesuai dengan yang diamanatkan dalam pasal 8 yang berbunyi: *Setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :*

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

Apabila calon TKI tidak memperoleh penjelasan yang tepat dan benar dari PPTKIS atau pihak lain yang terkait dikhawatirkan akan terjadi masalah atau resiko, seperti TKW yang dipekerjakan *double work* dan pemalsuan dokumen seperti yang dipaparkan informan.

Hal yang perlu diperhatikan dalam upaya memberikan perlindungan kepada TKI pada tahap prapenempatan TKI di luar negeri sebelum diberangkatkan ke luar negeri TKI diberi pembekalan yang cukup dan memadai. Yang menjadi persoalan saat ini

adalah pihak-pihak yang terkait TKI tidak melaksanakan peraturan perundang-undangan dengan baik.

2. Pertanggung Jawaban Perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta Terkait Tenaga Kerja Terdeportasi.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu PPTKIS yang terdapat di Tanjungpinang via telepon bahwa pertanggung jawaban yang diberikan oleh pihak PPTKIS jika TKI masih terikat dalam kontrak yang berjangka 2 (dua) tahun yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Apabila terjadi peristiwa yang sengaja dilakukan oleh TKI tersebut maka pihak PPTKIS tidak bertanggung jawab atas hal tersebut.

Pertanggungjawaban yang diberikan oleh PPTKIS hanyalah sebatas pertanggungjawaban prosedural. Prosedur-prosedur yang dimaksud antara lain meliputi :

1. Melakukan pendaftaran terlebih dahulu di Disnaker setempat.
2. Melakukan Medical Check Up
3. Mengikuti Pelatihan Kerja di Balai Latihan Kerja selama 40 hari untuk Calon TKI baru dan selama 10 hari untuk TKI lanjutan.
4. Mengikuti Uji Kompetensi
5. Apabila lolos mengikuti Uji Kompetensi maka akan diberikan sertifikat kompetensi sebagai Tanda Bukti bahwa Calon TKI tersebut sudah kompeten dan memenuhi syarat
6. PPTKIS mencarikan majikan di luar negeri, setelah mendapatkan majikan, TKI akan diberikan pembekalan akhir pemberangkatan
7. Setelah semua prosedur terpenuhi maka Calon TKI akan diberikan Kartu Tanda Tenaga Kerja Luar Negeri (KTTKLN)

Dalam hal prosedural responden mengatakan bahwa PPTKIS sudah mengikuti semua prosedural yang ada dengan benar dan sesuai dengan Peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Jika terjadi adanya pemalsuan dokumen maka ada pihak ketiga yang sangat besar peranannya dalam hal ini yaitu sponsor yang mengirimkan calon TKI ke PPTKIS. Hal ini sudah diluar tanggungjawab dan wewenang dari PPTKIS.

D. KESIMPULAN

1. Perlindungan tenaga kerja indonesia (TKI) di luar negeri adalah terjaminnya hak-hak tenaga kerja Indonesia, khususnya yang bekerja di luar negeri baik mulai dari masa pra penempatan, masa penempatan maupun purna penempatan. Hal ini dapat di lihat dari ketentuan Pasal 77 ayat (1) dan (2), Pasal 80, dan Pasal Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
2. Pertanggungjawaban yang di berikan oleh PPTKIS terhadap Tenaga Kerja Indonesia belum mencakup semua aspek dapat di lihat dari ada beberapa kasus yang tidak menjadi tanggung jawab pihak PPTKIS itu sendiri namun disini ada pihak-pihak terkait yang dapat membantu dalam pertanggungjawaban Tenaga Kerja Wanita

Indonesia yaitu salah satunya BNP2TKI yang keanggotaannya terdiri dari wakil-wakil instansi Pemerintah terkait sehingga dapat melibatkan tenaga-tenaga profesional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia cetakan ke 3, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Lalu Husni, Hukum Penempatan dan Perlindungan TKI, Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, Malang, 2010
- Peter Mahmud Marzuki. 2008. *Penelitian Hukum*. Cet 2. Jakarta: Kencana.
- Soejono dan H. Abdurrahman. 2003. “*Metode Penelitian Hukum*”, Rineka Cipta.
- Tita Naovalita, et al, “Perlindungan Sosial Buruh Migran Perempuan”, *Prosiding Seminar*, The World Bank bekerjasama dengan Kementerian Kesejahteraan Rakyat RI, Jakarta, 2006

Internet

<http://www.bnp2tki.go.id/read/9493/Selama-10-Bulan-BNP2TKI-Mencatat-360.063-Penempatan-TKI> Diakses hari Selasa, tanggal 4 Agustus 2015.

<http://eyranucwaemtea.blogdetik.com/2011/02/05/kekerasan-terhadap-tenaga-kerja-wanita/> Diakses hari Kamis, tanggal 18 Juni 2015.