

## BAB II

### KAJIAN TEORI PERLINDUNGAN HUKUM TKI

#### A. Deskripsi Teori

##### 1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.<sup>1</sup> Sedangkan menurut Manululang dalam bukunya yang berjudul “Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia” menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.<sup>2</sup>

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan Pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Kedudukan buruh dan majikan atau antara pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dengan pembeli. Antara

---

<sup>1</sup>Subijanto, Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, vol 17 no 6, 2011, hlm. 708.

<sup>2</sup>Sendjun H Manululang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. Rineka Citra, Jakarta, 2008, hlm. 3.

penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Antara keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan buruh adalah tidak bebas.<sup>3</sup>

Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah beragam seperti buruh, pekerja, majikan atau pengusaha, tetapi dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian ini belum jelas menunjukkan status hubungan kerjanya”.<sup>4</sup>

Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan (Labour Law) adalah bagian dari hukum berkenaan dengan pengaturan hubungan perburuhan baik bersifat perseorangan maupun kolektif. Secara tradisional, hukum perburuhan terfokus pada mereka (buruh) yang melakukan pekerjaan dalam suatu hubungan subordinatif (dengan pengusaha/majikan). Disiplin hukum ini mencakup persoalan-persoalan seperti pengaturan hukum atau kesepakatan kerja, hak dan kewajiban bertimbal-balik dari buruh/pekerja dan majikan, penetapan upah, jaminan kerja, kesehatan dan keamanan kerja dalam lingkungan kerja, non-diskriminasi, kesepakatan kerja bersama/kolektif, peran-serta pekerja, hak mogok, jaminan pendapatan/penghasilan dan penyelenggaraan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka.<sup>5</sup>

Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan

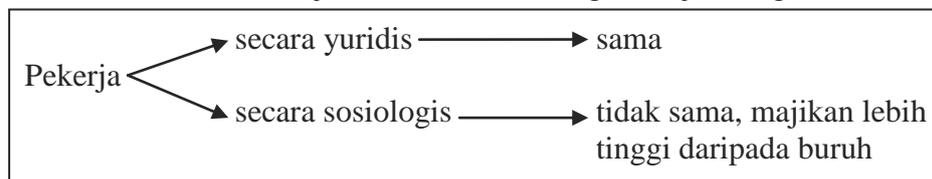
---

<sup>3</sup>Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 6.

<sup>4</sup>Faisal Salam, Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009, hlm. 14.

<sup>5</sup>Agusmidah, et.al., Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia, Pustaka Larasan, Jakarta, 2012, hlm. 1.

majikan adalah tidak sama. Dalam gambar 2.1 dapat diketahui bagaimana kedudukan buruh dan majikan di dalam hubungan kerja sebagai berikut:<sup>6</sup>



**Gambar 2.1. Kedudukan buruh dan majikan dalam hubungan kerja**

Kedudukan yang tidak sederajat ini mengingat buruh hanya mengandalkan tenaga yang melekat pada dirinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, majikan sering menganggap buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Pekerja sebagai faktor ekstern dalam proses produksi dan bahkan ada yang beranggapan majikan sebagai *herr im haus* (ibaratnya ini adalah rumahku terserah akan aku gunakan untuk apa). Maksudnya majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan.<sup>7</sup>

Kedudukan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya. Buruh dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.<sup>8</sup>

Majikan dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah maksimal sebanyak upah minimum propinsi yang ada, tanpa melihat masa kerja dari pekerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya

<sup>6</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm. 9.

<sup>7</sup>Ibid., hlm. 9.

<sup>8</sup>HP. Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Makalah, 2000, hlm. 3.

kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk meningkatkan atau menaikkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalil bahwa takut diprotes oleh perusahaan-perusahaan lain yang sejenis.<sup>9</sup>

Secara sosial ekonomis buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja.<sup>10</sup> Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan Pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum menurut Philipus yakni selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan Pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan Pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah), terhadap Pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha.<sup>11</sup>

Perlindungan hukum bagi buruh sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Disebutkan oleh Zainal Asikin, yaitu perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan Perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam Perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>12</sup>

---

<sup>9</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit.*, hlm. 10.

<sup>10</sup>HP. Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja...Op.Cit.*, hlm. 6.

<sup>11</sup>Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila*, Makalah disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam Rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII, Universitas Airlangga 3 November 1994.

<sup>12</sup>Zainal Asikin, et.al., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 5.

Brunggink membagi keberlakuan hukum menjadi tiga yaitu keberlakuan faktual, keberlakuan normatif dan keberlakuan evaluatif atau material. Keberlakuan faktual yaitu kaidah dipatuhi oleh para warga masyarakat atau efektif kaidah diterapkan dan ditegakkan oleh pejabat hukum, keberlakuan normatif yaitu kaidah cocok dalam sistem hukum hierarkis, keberlakuan evaluatif yaitu secara empiris kaidah tampak diterima, secara filosofis kaidah memenuhi sifat mewajibkan karena isinya.<sup>13</sup>

## 2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Undang-Undang Ketenagakerjaan memberikan perhatian yang luas untuk tenaga kerja dan orang lain yang terlibat dalam hubungan kerja untuk melindungi yang bersangkutan dari penyalahgunaan dan perlakuan lain yang tidak wajar. Undang-undang ini memberi perhatian khusus untuk perlindungan bagi pihak yang lebih lemah dalam hubungan kerja, dan menyediakan suatu kerangka hukum khusus untuk menghindari hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Ketentuan mencakup jam kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan upah dan kesejahteraan semuanya bertujuan untuk menjamin lingkungan kerja sehat untuk keuntungan pekerja/buruh serta perusahaan.<sup>14</sup>

Perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan yang diupayakan untuk menjaga hak-hak dasar dari pekerja. Tujuan perlindungan kerja menurut Abdul Khakim adalah menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan dan pembangunan ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari pembangunan nasional. Inilah sebabnya perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang perlu

---

<sup>13</sup>JJ. H. Brunggink Alih Bahasa Arief Sidarta, Refleksi tentang Hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 157.

<sup>14</sup>Suwarto, Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia, ILO/USA Declaration Project, Jakarta, 2003, hlm. 19.

diperhatikan serius atas pelaksanaannya karena dapat menunjang pembangunan nasional.<sup>15</sup>

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah (a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, (b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah, (c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, (d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>16</sup> Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja tersebut sesuai dengan peraturan Perundang-undangan.

Perlindungan hukum adalah campur tangan Pemerintah dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang bertujuan untuk mewujudkan perburuhan yang adil, karena peraturan Perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak bagi buruh/pekerja sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak dan sebagainya tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha/majikan yakni kelangsungan. Berdasarkan hal tersebut, maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan yaitu: bidang pengerahan/penempatan kerja; bidang hubungan kerja; bidang kesehatan kerja; bidang keamanan kerja; bidang jaminan sosial buruh.<sup>17</sup>

Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja adalah perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan. Bidang hubungan kerja yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat

---

<sup>15</sup> Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm. 74.

<sup>16</sup> *Ibid.*, hlm. 75.

<sup>17</sup> Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2005, hlm. 97.

dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap. Bidang kesehatan kerja adalah selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.<sup>18</sup>

Bidang keamanan kerja adalah adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja. Yang terakhir adalah bidang jaminan sosial buruh. Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja. Pada tahun 1992 besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT. Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.<sup>19</sup>

Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi buruh atau tenaga kerja, menurut L. Husni perlindungan pekerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam yaitu sebagai berikut:

- a. Perlindungan ekonomis yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Termasuk dalam perlindungan ekonomis, antara lain perlindungan upah, dan Jamsostek.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja untuk mengenyam dan mengembangkan perikehidupan sebagaimana manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota

---

<sup>18</sup>Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit., hlm. 11.

<sup>19</sup>Ibid., hlm. 12.

keluarga. Perlindungan sosial ini meliputi perlindungan terhadap buruh anak, buruh perempuan, pengusaha wajib memberikan waktu istirahat dan cuti.

- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau oleh alat kerja lainnya atau bahan-bahan yang diolah atau dikerjakan oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berkaitan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yaitu perlindungan Ketenagakerjaan yang bertujuan agar buruh dapat terhindar dari segala resiko bahaya yang mungkin timbul di tempat kerja baik disebabkan oleh alat-alat atau bahan-bahan yang dikerjakan dari suatu hubungan kerja.<sup>20</sup>

Disebutkan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi: (a) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha, (b) Perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja, (c) Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, (d) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.<sup>21</sup>

Dengan demikian perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Di dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diberlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangan keterbatasan kemampuan fisiknya.

---

<sup>20</sup>L. Husni, Perlindungan Buruh (Arbiedshreming), dalam Zainal Asikin, et.l, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan...*Op.Cit.*, hlm. 75-77.

<sup>21</sup>Abdul Khakim, Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan *Indonesia...Op.Cit.*, hlm. 75.

### 3. Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Tujuan pokok hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam perburuhan dengan melindungi buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan agar bertindak sesuai dengan kemanusiaan. Buruh dan majikan diberi kebebasan untuk mengadakan peraturan tertentu karena hukum perburuhan bersifat otonomi, tetapi peraturan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan dari pemerintah yang bermaksud mengadakan perlindungan terhadap buruh/pekerja. Sanksi atas pelanggaran ini diancam dengan pidana kurungan atau denda.<sup>22</sup>

Sifat hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lainnya.<sup>23</sup> Sifat hukum ketenagakerjaan secara umum ada dua yaitu hukum yang bersifat mengatur dan hukum yang bersifat memaksa.

#### a. Sifat Hukum Perburuhan sebagai Hukum Mengatur (Regeld)

Ciri utama hukum perburuhan/ketenagakerjaan yang sifatnya mengatur ditandai dengan adanya aturan yang tidak sepenuhnya memaksa. Dengan kata lain, boleh dilakukan penyimpangan atas ketentuan tersebut dalam perjanjian (perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama). Sifat hukum mengatur disebut juga bersifat fakultatif yang artinya hukum yang mengatur/melengkapi.<sup>24</sup> Sebagai contoh aturan ketenagakerjaan/ perburuhan yang bersifat mengatur/fakultatif adalah sebagai berikut.

- 1) Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai pembuatan perjanjian kerja bisa tertulis dan tidak tertulis. Dikategorikan sebagai pasal yang

---

<sup>22</sup>Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 63

<sup>23</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit.*, hlm. 12.

<sup>24</sup>Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit.*, hlm. 64.

sifatnya mengatur karena perjanjian kerja itu tidak harus/wajib dalam bentuk tertulis, tetapi dapat juga lisan. Tidak ada sanksi bagi mereka yang membuat perjanjian secara lisan sehingga perjanjian kerja dalam bentuk tertulis bukanlah hal yang imperatif/ memaksa.

- 2) Pasal 60 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengenai perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat mensyaratkan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Ketentuan ini juga bersifat mengatur karena pengusaha bebas untuk menjalankan masa percobaan atau tidak ketika melakukan hubungan kerja waktu tidak tertentu/permanen.
- 3) Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, mengenai kewajiban pengusaha untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Pasal ini merupakan ketentuan hukum mengatur karena ketentuan ini dapat dijalankan (merupakan hak) dan dapat pula tidak dilaksanakan oleh pengusaha.
- 4) Buku III Titel 7A Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer) dan Buku II Titel 4 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD).<sup>25</sup>

b. Sifat Memaksa Hukum Perburuhan

Dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah. Campur tangan ini menjadikan hukum ketenagakerjaan bersifat publik. Sifat publik dari Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan ditandai dengan ketentuan-ketentuan memaksa (dwingen), yang jika tidak dipenuhi, negara/pemerintah dapat melakukan aksi tindakan tertentu berupa sanksi. Ini artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.<sup>26</sup>

---

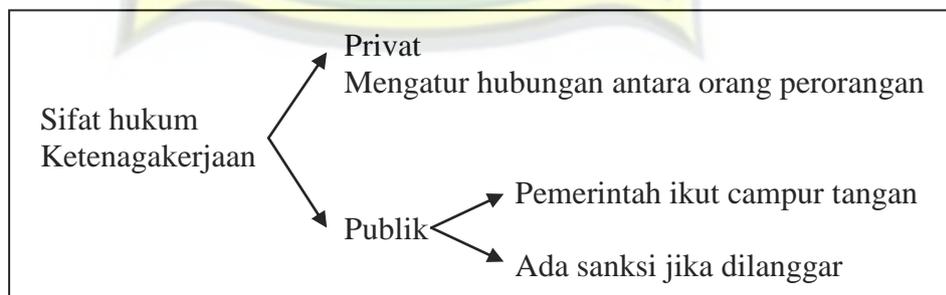
<sup>25</sup>Ibid., hlm. 64.

<sup>26</sup>Ibid., hlm. 65.

Hukum perburuhan ini juga dapat diaktakan bersifat publik karena Pemerintah ikut campur tangan dalam masalah perburuhan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan. Buruh perlu dilindungi oleh negara melalui campur tangan Pemerintah. Bentuk perlindungan yang diberikan Pemerintah adalah membuat peraturan-peraturan yang mengikat buruh dan majikan; membina dan mengawasi proses hubungan industrial.<sup>27</sup> Bentuk ketentuan memaksa yang memerlukan campur tangan pemerintah itu, antara lain:

- 1) Penerapan sanksi terhadap pelanggaran atau tindak pidana bidang ketenagakerjaan.
- 2) Syarat-syarat dan masalah perizinan, misalnya: (a) perizinan yang menyangkut tenaga kerja asing; (b) perizinan pengiriman TKI.
- 3) Privat atau perdata. Karena hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan antara orang perseorangan dalam hal ini antara pengusaha dengan pekerja dan hubungan kerja yang dilakukan dengan membuat perjanjian, yaitu perjanjian kerja.
- 4) Publik, yakni adanya: (a) keharusan mendapat izin pemerintah dalam masalah, PHK campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (upah minimum) (b) adanya sanksi pidana, denda dan sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan peraturan perburuhan/ketenagakerjaan.<sup>28</sup>

Dalam gambar 2.2. dapat dilihat sifat hukum ketenagakerjaan.<sup>29</sup>



**Gambar 2.2 Skema Sifat Hukum Ketenagakerjaan**

<sup>27</sup>Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit., hlm. 12.

<sup>28</sup>Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan... Op.Cit.*, hlm. 65.

<sup>29</sup>Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit., hlm. 13.

Saat ini hukum ketenagakerjaan mendasarkan pada ketentuan UU No. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, menggantikan UU No. 25 Tahun 1997 yang keberadaannya menimbulkan perdebatan, sehingga ditunda masa berlakunya oleh UU No. 11 Tahun 1998 jo. Perpu No. 3 Tahun 2000 jo. UU No. 28 Tahun 2000 sampai tanggal 1 Oktober 2002.

Kenyataannya pengganti UU No. 25 Tahun 1997 yang meliputi RUU pembinaan dan perlindungan ketenagakerjaan (PPK) dan RUU penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) itu disetujui oleh DPR tanggal 25 Februari 2003. Diundangkannya UU No. 13 Tahun 2003 dalam lembaran Negara No. 39 Tahun 2003 dan TLN No. 4279 hanya mencakup materi RUU PPHI disahkan menjadi UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>30</sup>

#### **4. Karakteristik (Ciri-ciri) Hukum Ketenagakerjaan**

Di kebanyakan Negara di dunia sekarang ini, Hukum Perburuhan diakui sebagai disiplin hukum mandiri. Hukum perburuhan atau ketenagakerjaan dikarakteristikkan oleh sejumlah ciri sebagai berikut:

a. Lebih banyak (aturan) hukum yang bersifat kolektif

Banyak disiplin atau bidang ilmu hukum galibnya hanya mengatur hubungan antara warga masyarakat atau korporasi/organisasi satu sama lain. Sebaliknya di dalam bidang kajian hukum perburuhan, pengaturan yang ada mencakup tidak saja hubungan antara majikan dengan buruh pada tataran individu, melainkan juga antara serikat pekerja dengan asosiasi pengusaha satu dengan lainnya, termasuk juga antara organisasi-organisasi tersebut dengan anggota-anggotanya. Ciri ini menjadikan hukum perburuhan sebagai disiplin hukum tersendiri dengan telaahan spesifik atas persoalan-persoalan serta solusi di bidang perburuhan.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup>Ibid., hlm. 13.

<sup>31</sup>Agusmidah, et.al., *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia... Op.Cit.*, hlm. 6.

- b. Mengkompensasikan ketidaksetaraan (perlindungan pihak yang lebih lemah)

Berbeda dengan titik tolak prinsip dasar hukum keperdataan, kesetaraan para pihak, sebaliknya hukum perburuhan beranjak dari pengakuan bahwa buruh dalam realitas relasi ekonomi bukanlah pihak yang berkedudukan setara dengan majikan. Karena itu pula, maka hukum perburuhan mendorong pendirian serikat pekerja dan mencakup aturan-aturan yang ditujukan untuk melindungi buruh terhadap kekuatan ekonomi yang ada di tangan majikan. Dalam perselisihan perburuhan, juga merupakan tugas pengadilan untuk menyeimbangkan kedudukan hukum para pihak yang bersengketa. Hal ini, antara lain, dicapai dengan membantu buruh, yakni mengalihkan beban pembuktian untuk persoalan-persoalan tertentu kepada majikan.<sup>32</sup>

- c. Pengintegrasian hukum privat dan hukum publik

Hukum perburuhan dapat dipandang sebagai bagian hukum keperdataan maupun hukum publik, atau sebaliknya dianggap sebagai cabang atau disiplin hukum mandiri. Untuk ahli hukum perburuhan kiranya tidak penting apakah suatu aturan masuk ke dalam ranah hukum publik atau hukum keperdataan. Apa yang lebih penting adalah bahwa aturan tersebut berlaku efektif. Hal ini sekaligus mengimplikasikan bahwa hukum perburuhan mencakup bagian-bagian yang dapat dipandang masuk ke dalam ranah hukum publik maupun yang masuk ke dalam ranah hukum keperdataan. Sebahagian aturan dalam hukum perburuhan penegakannya diserahkan pada para pihak, sedangkan ada pula yang penegakannya akan dipaksakan dan diawasi oleh lembaga-lembaga pemerintah. Lebih lanjut ada sejumlah peraturan yang memungkinkan penegakkannya dilakukan berbarengan oleh para pihak sendiri dengan aparat penegak hukum, baik secara individual maupun kolektif. Untuk mendapatkan pemahaman utuh atas

---

<sup>32</sup>Ibid., hlm. 6.

hukum perburuhan, maka kita harus mempelajari semua bidang hukum dan mencermati hukum perburuhan dari ragam perspektif berbeda.

d. Sistem khusus berkenaan dengan penegakan

Penegakan hukum perburuhan memiliki sejumlah ciri khusus. Di banyak Negara dapat ditemukan Inspektorat Perburuhan (a Labour Inspectorate) bertanggung jawab untuk mengawasi implementasi dan penegakan dari bagian-bagian tertentu hukum perburuhan. Hukum pidana maupun hukum administrasi didayagunakan untuk menegakkan bagian-bagian hukum publik dari aturan dalam hukum perburuhan. Majikan maupun buruh, di samping itu, dapat menerapkan dan menegakkan sendiri sebahagian lainnya dari hukum perburuhan yang lebih bernuansa hukum privat. Namun juga organisasi kolektif seperti serikat pekerja dapat mendayagunakan semua instrumen penegakan di atas.<sup>33</sup>

Di samping itu banyak Negara juga mengenal dan mengembangkan sistem penyelesaian sengketa perburuhan khusus, yakni peradilan perburuhan (sengketa hubungan industrial). Alhasil, hukum perburuhan dapat ditegakkan melalui instrument hukum pidana, hukum administrasi maupun hukum keperdataan. Bahkan juga hukum internasional turut berpengaruh dalam penegakan hukum perburuhan. Sebagai ilustrasi, ILO dalam rangka memajukan hak berserikat di Indonesia mengkritik kebijakan Negara yang menghalangi penikmatan hak ini oleh buruh dan selanjutnya mengirimkan utusan khusus untuk bernegosiasi dan menekan pemerintah mengubah sikap dan pendiriannya.

## 5. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa istilah beragam seperti buruh, pekerja, majikan atau pengusaha, tetapi dalam Pasal 1 ayat 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja mengandung pengertian yang bersifat umum yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

---

<sup>33</sup>Ibid., hlm. 7.

menghasilkan barang dan atau/jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian ini belum jelas menunjukkan status hubungan kerjanya.<sup>34</sup>

Adapun buruh dimaknai sebagai orang yang bekerja di bawah perintah orang lain, di mana ia menerima upah karena melakukan pekerjaan di perusahaan tempat bekerja. Istilah buruh di mata masyarakat Indonesia nampaknya masih terkesan negatif di mana istilah tersebut kurang menguntungkan dengan beberapa alasan sebagai penyertanya. Pertama, ada buruh berarti ada majikan sehingga menimbulkan kesenjangan yang tidak setara dan menimbulkan polarisasi kasta atau kelas (golongan status sosial) yang berbeda kepentingan. Kedua, kata buruh menimbulkan konotasi sebagai kelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang bekerja dengan hanya mengandalkan kekuatan fisik (otot), dan bukan mengandalkan pemikiran (daya nalar). Di samping itu, buruh dianggap sebagai kelompok kelas yang dapat dieksploitisir oleh majikan sebagai budak (dieksploitasi sebagai perbudakan) dengan tidak mengindahkan hak asasi manusia (HAM). Bahkan sampai saat ini, buruh masih dianggap sebagai kelompok yang selalu berusaha menghancurkan majikan/pengusaha dalam memperjuangkan hak-haknya.<sup>35</sup>

Mengingat istilah tenaga kerja/buruh mengandung pengertian sangat lain dan untuk menghindari adanya kesalahan persepsi terhadap penggunaan istilah lain yang kurang sesuai dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial, maka istilah hubungan ketenagakerjaan lebih tepat dibanding istilah perburuhan. Dengan demikian hukum ketenagakerjaan adalah aturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan segala konsekuensinya. Perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas atau sederhana. Kenyataan dalam praktek sangat kompleks dan multidimensi, sehingga tidak saja

---

<sup>34</sup>Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, CV. Mandar Maju, Bandung, 2009, hlm. 14.

<sup>35</sup>Subijanto, *Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia*, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 17, Nomor 6, Nopember 2011, hlm. 707.

mengatur di luar kerja serta perlu diindahkan oleh semua pihak yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.<sup>36</sup>

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi/tata negara, hukum perdata dan hukum pidana. Kedudukan tersebut membaca konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasarkan pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut. Sayangnya hal ini masih jauh terlaksana apabila dilakukan pengkajian.

a. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang perdata pada hakikatnya yang memegang peranan penting di dalam hubungan industrial adalah pihak-pihaknya yaitu buruh dan majikan saja. Hubungan antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan itu didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata. Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaan muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan.

Selain itu, fungsi pengawasan dari Pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan Pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (buruh-majikan). Hal ini belum terlaksana karena pejabat Depnaker sebagai salah satu organ Pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, secara ekonomi masih di bawah majikan dan secara moral masih jauh dari ideal. Hal ini disebut sebagai oknum Depnaker. Selain itu, pejabat Depnaker kadang ada yang menjalankan fungsi sebagai majikan contohnya dalam pengerahan TKI.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup>Ibid., hlm. 14.

<sup>37</sup>Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan...Op.Cit., hlm. 14.

b. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam bidang hukum administrasi yang diperhatikan ada dua hal, yaitu subjek hukum dalam penyelenggara negara menyangkut tiga hal, yaitu pejabat, lembaga dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi.

Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtpraak*). Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik.<sup>38</sup>

c. Kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana

Kedudukan hukum perburuhan dalam hukum pidana adalah pentingnya penerapan sanksi hukum bagi pelanggar peraturan Perundang-undangan. Terdapat asas legalitas dalam hukum pidana yaitu suatu perbuatan dikatakan sebagai perbuatan melanggar hukum apabila perbuatan tersebut sudah dituangkan dalam suatu Undang-Undang. Penerapan sanksi harus didasarkan pada ada tidaknya kesalahan yang dibuktikan dengan adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan akibat yang terjadi. Sanksi, hakikatnya merupakan perampasan hak seseorang, oleh karena itu harus dibuat secara demokratis. Bentuk peraturan yang mencerminkan situasi demokratis adalah Undang-Undang atau peraturan daerah karena dalam pembuatannya melibatkan suara atau wakil-wakil rakyat yang duduk di DPR atau di DPRD.

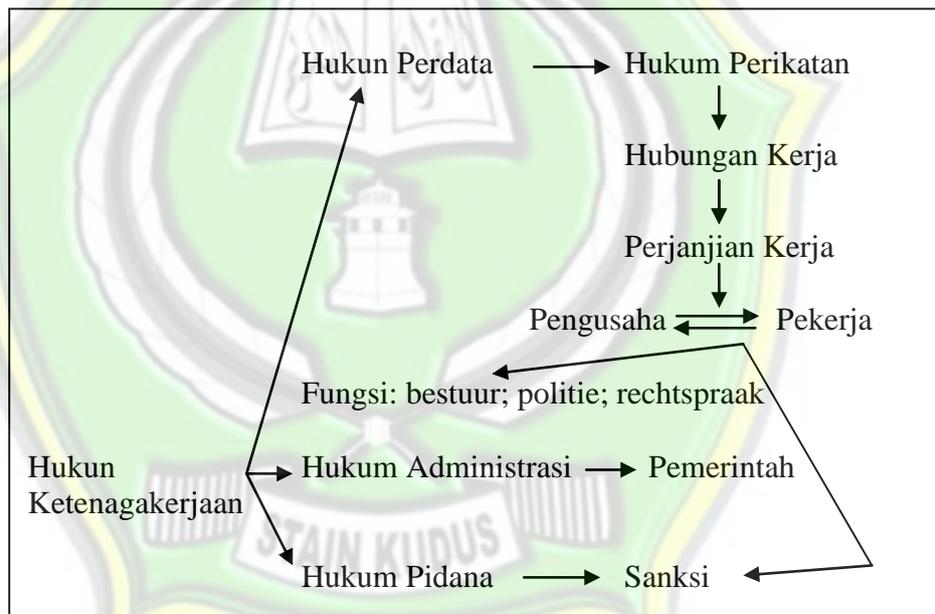
Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia secara teroris dapat dipisahkan menjadi tiga bidang yaitu perdata, administrasi dan pidana. Dalam praktiknya harus dijalankan secara berhubungan satu sama lain. Hubungan hukum yang dilakukan

---

<sup>38</sup>Ibid., hlm. 15.

oleh pengusaha dan pekerja didasarkan pada perjanjian kerja, pengaturannya masuk lingkup hukum perikatan yang menjadi bagian hukum perdata. Selama proses pembuatan, pelaksanaan dan berakhirnya hubungan kerja harus diawasi oleh Pemerintah sebagai konsekuensi menjalankan fungsi bestuur, politie dan rechtspraak. Apabila selama proses pembuatan, pelaksanaan dan berakhirnya hubungan kerja terdapat pelanggaran hukum maka dapat diharapkan sanksi pidana yang menjadi kajian dalam bidang hukum pidana.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia dikaitkan dengan pembidangan hukum perdata, administrasi dan pidana dapat ditunjukan dalam gambar berikut:<sup>39</sup>



**Gambar 2.3 Skema Pembidangan Hukum Dikaitkan dengan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di dalam Tata Hukum Indonesia**

Permasalahan hukum perburuhan yang lainnya adalah dalam kaitannya dengan globalisasi. Tenaga kerja yang tersedia di Indonesia sebagian besar adalah unskillabour, sementara tuntutan secara universal dalam kaitannya dengan era pasar bebas menuntut adanya kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja (servis/jasa)

<sup>39</sup>Ibid., hlm. 16.

dan barang yang masuk atau yang keluar. Hal ini berarti setiap orang dapat bekerja di dalam negerinya sendiri atau di negara lain tanpa adanya pembatasan atau perlakuan tidak adil. Demikian juga dengan barang yang sudah masuk atau keluar tidak boleh diadakan perbedaan bea. Pada saat inipun sebenarnya sudah dapat dirasakan oleh pengusaha aluminium Indonesia di mana baru-baru ini sudah masuk aluminium dari Australia dengan harga yang lebih murah dengan mutu yang lebih baik. Selain itu, juga ditemukan fakta bahwa harga kursi Betawi di Malaysia jauh lebih murah daripada di Indonesia.<sup>40</sup>

#### **6. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri**

Kebijakan penempatan TKI 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. Hal ini sebagaimana ditentukan dalam Pasal 1 angka 3 dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 yang menyatakan bahwa “Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan”.<sup>41</sup>

Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri menentukan ada tiga jenis perlindungan bagi TKI yaitu perlindungan TKI prapenempatan, perlindungan TKI selama penempatan dan perlindungan TKI purna penempatan.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup>Ibid., hlm. 16.

<sup>41</sup>Hadi Subhan, *Perlindungan TKI pada Masa Pra Penempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 2012, hlm. 3.

<sup>42</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 246.

Perlindungan TKI prapenempatan dilakukan oleh pemerintah, Dinas Tenaga Kerja Provinsi dan/atau Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota. Perlindungan ini dapat dilakukan dalam pengawasan terhadap: permintaan tenaga kerja (job order/demand letter/visa wakalah), perjanjian kerja sama penempatan, perjanjian kerja, asuransi, dan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yaitu kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.<sup>43</sup>

Perlindungan TKI prapenempatan meliputi:

- a. Pemberian informasi kepada calon TKI yang dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan sebelumnya wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Informasi tersebut meliputi: tata cara perekrutan; dokumen yang diperlukan; hak dan kewajiban TKI; situasi, kondisi dan resiko di negara tujuan; dan tata cara perlindungan TKI.
- b. Kepada calon TKI yang belum memiliki sertifikasi dan kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- c. Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri dihadapan pejabat instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- d. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
- e. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir penempatan.
- f. Pelaksana penempatan TKI swasta menampung calon TKI sebelum pemberangkatan.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup>Ibid., hlm. 247.

<sup>44</sup>Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 102.

Selama TKI bekerja di luar negeri tetap mendapat perlindungan khususnya dari pelaksana penempatan TKI swasta maupun pemerintah. Perlindungan TKI selama penempatan meliputi:

- a. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI di tempat kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani oleh TKI yang bersangkutan.
- b. Perwakilan Tepublik Indonesia memberikan perlindungan TKI di luar negeri dengan menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakian Republik Indonesia di luar negeri.
- c. Dalam memberikan perlindungan selama penempatan di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakian pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.
- d. Perlindungan TKI selama penempatan di luar negeri dilakukan dengan memberikan bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional.
- e. Pembelaan atas pemenuhan hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.<sup>45</sup>

Selain perlindungan selama penempatan sebagaimana diuraikan di atas, Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor PER-22/MEN/XIV2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, juga menentukan bahwa perlindungan penempatan dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan, yang meliputi:

- a. Penyelesaian perselisihan antara TKI dengan pengguna jasa TKI, yang antara lain meliputi: gaji tidak dibayar; pekerjaan tidak sesuai dengan yang diperjanjikan; tidak mendapatkan fasilitas yang diperjanjikan; dan TKI yang mengalami tindak kekerasan dan pelecehan seksual.

---

<sup>45</sup>Ibid., hlm. 103.

- b. Pemberian bantuan hukum, seperti: menyediakan pengacara atau penerjemah, dan memfasilitasi komunikasi dengan keluarga TKI di Indonesia atau pengguna TKI di negara tujuan.
- c. Advokasi atau pendampingan pada TKI yang bermasalah atau berselisih dengan majikan, dapat dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan sesuai dengan kebiasaan internasional, perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan di negara tujuan. Advokasi dan pendampingan ini dilakukan dalam rangka pemenuhan hak-hak TKI sesuai dengan perjanjian kerja atau peraturan perundang-undangan di negara di mana tempat TKI ditempatkan. Dalam rangka advokasi dan pendampingan ini, Perwakilan Republik Indonesia dapat meminta bantuan pihak ketiga.
- d. Bantuan konsuler dan upaya diplomatik sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku.
- e. Asuransi sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-20/MEN/X/2007 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.<sup>46</sup>

Perlindungan TKI puma penempatan meliputi:

- a. Kepulangan TKI dapat terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, terjadinya perang, wabah penyakit di negara tujuan, mengalami kecelakaan kerja sehingga tidak bisa menjalankan pekerjaan lagi, meninggal dunia di negara tujuan, cuti atau dideportasi oleh pemerintah setempat.
- b. Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, pelaksana penempatan TKI berkewajiban: (1) memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 x 24 jam sejak diketahuinya kematian tersebut; (2) mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan; (3) memulangkan jenazah ke tempat asal dengan cara yang layak serta

---

<sup>46</sup>Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja...Op.Cit., hlm. 251.

menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan; (4) mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan; (5) memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan keluarganya; dan (6) mengurus pemenuhan terhadap semua hak yang seharusnya diterima TKI.

- c. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan dideportasi, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), pemerintah pusat dan daerah bekerja sama mengurus kepulangan TKI.
- d. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
- e. Pengurusan kepulangan TKI meliputi: (1) kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI; (2) pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; (3) pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.<sup>47</sup>

Selain ketentuan di atas, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-22/MEN/XII/2008 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, menentukan bahwa perlindungan TKI purna penempatan diberikan dalam bentuk:

- a. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI.
- b. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan dari negara tujuan, didebarkasi, dan dalam perjalanan sampai ke daerah asal.

---

<sup>47</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...Op.Cit.*, hlm. 103-104..

- c. Memfasilitasi pengurusan klaim asuransi.
- d. Memfasilitasi keperluan TKI berupa layanan transportasi, jasa keuangan dan jasa pengiriman barang.
- e. Melakukan pemantauan terhadap keperluan TKI sampai ke daerah asal.
- f. Memfasilitasi TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI.
- g. Menangani TKI yang sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.<sup>48</sup>

Pemberian kemudahan atau fasilitas keperluan TKI dilakukan melalui Pos Pelayanan TKI di pelabuhan embarkasi/debarkasi dengan melibatkan instansi terkait. Pos Pelayanan TKI ini mempunyai tugas:

- a. Memantau kedatangan TKI sesuai jadwal keperluan dengan berkoordinasi dengan instansi terkait;
- b. Memandu TKI dengan cara memberikan arahan yang berkaitan dengan perlindungan;
- c. Melakukan pendataan yang meliputi negara asal penempatan TKI, nama dan alamat pengguna, PPTKIS pengirim, nomor dan tanggal paspor, tanggal keberangkatan dan keperluan, daerah asal TKI, dan sebab-sebab keperluan;
- d. Menangani TKI bermasalah berupa fasilitas hak-hak TKI;
- e. Menangani TKI sakit berupa memfasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental;
- f. Mendata dan memfasilitasi TKI cuti;
- g. Mendata dan memfasilitasi TKI yang memperpanjang masa perjanjian kerja;
- h. Memfasilitasi keperluan TKI berupa layanan transportasi, jasa keuangan, dan jasa pengiriman barang;
- i. Melakukan pengamanan pemulangan TKI didebarkasi; dan
- j. Melakukan pemantauan keperluan TKI sampai ke daerah asal.

---

<sup>48</sup>Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja...Op.Cit., hlm. 253.

Selain itu, dalam UU No. 39 Tahun 2004 diatur juga tentang kegiatan pembinaan terhadap segala kegiatan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, yang harus dilakukan oleh pemerintah berupa:

- a. Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan;
- b. Memfasilitasi penyelesaian atau sengketa calon TKI (TKI dengan pengguna jasa atau pelaksana penempatan TKI);
- c. Menyusun dan mengumumkan daftar jumlah mitra usaha dan pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. Melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.<sup>49</sup>

Pemerintah juga bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri, karena itu 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;
- e. Memberikan perlindungan kepada TKI selama prapenempatan, selama penempatan dan purna penempatan.<sup>50</sup>

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggungjawab secara terpadu. Untuk itu, dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) yang berfungsi

---

<sup>49</sup>Ibid., hlm. 254

<sup>50</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...Op.Cit.*, hlm. 105.

merumuskan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Untuk melaksanakan fungsi ini badan tersebut bertugas:

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
- b. Memberikan pelayanan, mengoordinasikan dan melakukan pengawasan mengenai: dokumen, pembekalan akhir pemberangkatan; penyelesaian masalah; sumber-sumber pembiayaan; pemberangkatan sampai pemulangan; peningkatan kualitas TKI; kualitas pelaksana penempatan TKI; dan peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya. Keanggotaan.<sup>51</sup>

Selain pengawasan refresif melalui Lembaga Pengadilan, Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 juga mengatur mengenai pengawasan preventif terhadap penyelenggaraan dan penempatan TKI di luar negeri yang dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Sedangkan pengawasan terhadap penyelenggaraan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan baik KBRI maupun Konjen.

Selain itu, ada Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) terdiri dari wakil-wakil instansi terkait, dan untuk kelancaran pelaksanaan tugasnya dapat melibatkan tenaga-tenaga profesional dan untuk melaksanakan tugasnya di setiap propinsi akan dibentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) yang bertugas memberikan kemudahan pelayanan, pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.<sup>52</sup>

---

<sup>51</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja... Op.Cit.*, hlm. 255.

<sup>52</sup>*Ibid.*, hlm. 256.

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian awal penulis, kajian tentang tenaga kerja sebenarnya sudah banyak dilakukan. Baik yang berbentuk skripsi ataupun literatur lain namun belum ada yang secara spesifik membahas perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang. Beberapa penelitian yang pernah dilakukan adalah sebagai berikut sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Esti Ariyani dengan judul skripsinya “Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Kulon Progo”.<sup>53</sup> Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Faktor penyebab pendaftaran sebagian calon TKI di Kabupaten Kulon Progo tidak sesuai dengan prosedur yang minimnya pemahaman TKI di bidang ketenagakerjaan khususnya prosedur bekerja ke luar negeri, Minimnya pemahaman TKI di bidang ketenagakerjaan khususnya prosedur bekerja ke luar negeri, dokumen Calon TKI belum tertib bagi sejumlah warga di daerah pedesaan/terpencil, daya tarik ekonomi yang menjanjikan di negeri orang, maraknya calo/sponsor tenaga kerja, calon TKI memilih lewat pintu belakang dan belum tersedianya lapangan pekerjaan di dalam negeri secara mencukupi, 2) Dinsosnakertrans Kabupaten Kulon Progo bertanggungjawab melakukan pengawasan atas Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PTKLN) sebagai bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada TKI asal Kulon Progo, 3) PT. Bina Adidaya Mandiri selaku Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) di Kulon Progo bertugas sebagai pengawas, pembina, pelindung dan bertanggungjawab atas pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan masa purna penempatan TKI.

Skripsi yang disusun Esti Ariyani memiliki persamaan dengan penelitian ini dari aspek perlindungan hukum pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan, selain itu peran pemerintah dalam melakukan pengawasan atas penempatan TKI di luar negeri. Adapun

---

<sup>53</sup>Esti Ariyani, Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Kulon Progo, Skripsi, Pendidikan Kewarganegaraan dan Hukum Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta, 2012.

perbedaan pada penelitian ini terletak pada hambatan dalam upaya melakukan perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri dan penekanan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sesuai Undang-Undang No. 39 Tahun 2004.

Kemudian penelitian yang dilakukan Kharisma, dengan judul skripsinya “Tinjauan Hukum terhadap Perjanjian Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri di PT. Dafa Putra Jaya Semarang”.<sup>54</sup> Hasil dari penelitian ini adalah bahwa perjanjian penempatan antara calon TKI dan PT. Dafa Putra Jaya Semarang sudah sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya perjanjian dan UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Hak-hak calon TKI telah dipenuhi oleh pihak PT. Dafa Putra Jaya Semarang. Kewajiban calon TKI di PT. Dafa Putra Jaya Semarang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian perselisihan perjanjian penempatan antara pihak TKI dan PT. Dafa Putra Jaya Semarang dapat diselesaikan secara damai yaitu dengan cara musyawarah antara TKI dengan PPTKIS (mewakili pengguna jasa), untuk mencapai mufakat.

Persamaan penelitian ini terletak pada upaya penempatan dan perlindungan hukum TKI di luar negeri sesuai dengan Undang-undang No. 39 Tahun 2004, sedangkan perbedaan dengan penelitian ini terletak pada pembahasan perjanjian sesuai dengan pasal 1320 KUH Perdata tentang syarat sahnya perjanjian. Kebijakan teknik perusahaan apabila terjadi permasalahan pada TKI di luar negeri juga belum dibahas pada penelitian sebelumnya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Kawiryan, skripsi dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh BP3TKI Yogyakarta: Kajian Perlindungan pada Masa Pra Penempatan”.<sup>55</sup>

---

<sup>54</sup>Kharisma, “Tinjauan Hukum terhadap Perjanjian Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri di PT. Dafa Putra Jaya Semarang, Fakultas Hukum Universitas Stikubank (Unisbank) Semarang, 2011.

<sup>55</sup>Wisnu Kawiryan, skripsi dengan judul “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh BP3TKI Yogyakarta: Kajian Perlindungan pada Masa Pra Penempatan, Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015.

Hasil dari Penelitian ini adalah Perlindungan oleh BP3TKI pada masa prapenempatan, meliputi; pengurusan dokumen tenaga kerja di luar negeri, memberikan pembekalan sebelum keberangkatan, berkoordinasi dengan PPTKIS, juga melayani pengaduan tentang masalah yang dihadapi CTKI/TKI. Selain itu BP3TKI juga mengontrol, memantau keadaan hak dan kewajiban TKI. Hal ini sudah dilaksanakan oleh BP3TKI. Tetapi perlu adanya peningkatan kualitas pelayanan terhadap para tenaga kerja yang membutuhkan pelayanan di BP3TKI. Beberapa hal yang perlu ditingkatkan antara lain Pelayanan di bidang peningkatan sarana dan prasarana dalam menunjang pelaksanaan perlindungan TKI termasuk sistem informasi yang jelas dan update. Beberapa faktor yang mempengaruhi praktik perlindungan oleh BP3TKI adalah kurangnya sarana prasarana, SDM kurang memadai dan lemahnya koordinasi antar instansi Pemerintah maupun swasta, juga aturan yang tumpang tindih. Maka dibutuhkan perhatian dari Pemerintah pusat untuk mengkaji kembali terkait regulasi yang mengatur tentang perlindungan TKI. Harapan dari penelitian ini Pemerintah Pusat maupun dan daerah dan perusahaan swasta meningkatkan upaya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Perbedaan penelitian Wisnu Kawiryana dengan penelitian ini hanya mengupas perlindungan hukum TKI dari masa pra penempatan saja, sedangkan penelitian ini akan mengupas perlindungan hukum TKI dari masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Persamaan penelitian dari faktor hambatan dan peran pemerintah dalam upaya membantu pengawasan terhadap perlindungan TKI.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Lidiyo Wati, skripsi yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Atas Klaim Asuransi Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER. 07/MEN/V/2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia”.<sup>56</sup> Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk perlindungan

---

<sup>56</sup>Rahayu Lidiyo Wati, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Atas Klaim Asuransi Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.

hukum yang diberikan terhadap TKI melalui program asuransi TKI berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia terbagi menjadi 3 (tiga) yaitu program asuransi TKI pra penempatan, program asuransi TKI selama penempatan, dan program asuransi TKI purna penempatan. Tertanggung/ahli warisnya yang sah yang mengajukan klaim asuransi kepada penanggung kemudian mengalami penolakan atau permasalahan-permasalahan lain dapat mengupayakan melalui berbagai cara seperti musyawarah, arbitrase atau pengadilan, atau dapat pula mengupayakan melalui pihak-pihak yang terkait dengan penyelenggaraan program asuransi TKI ini.

Persamaan penelitian Rahayu Lidiyo Wati dengan penelitian ini sama-sama melakukan penelitian perlindungan hukum TKI, namun berbeda dari segi aspek pembahasannya penelitian terdahulu membahas tentang klaim asuransi yang mengalami penolakan atau permasalahan-permasalahan di lapangan. Sedangkan penelitian ini membahas hambatan-hambatan dalam penanganan perlindungan TKI di luar negeri, upaya perusahaan dalam menangani TKI yang bermasalah dan peran pemerintah dalam melakukan perlindungan hukum TKI pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Maka dari itu berdasarkan penelusuran yang penulis lakukan di atas, beberapa penelitian sebelumnya memang memiliki persamaan dengan apa yang akan peneliti angkat terutama kaitannya dengan judul yang akan peneliti teliti, namun kasus di tempat yang berbeda memungkinkan ada perbedaan sudut pandang persoalan yang akan diteliti. Dalam penyusunan skripsi ini penyusun akan membahas tentang perlindungan hukum TKI yang berada di bawah naungan PT. Maharani Tri Utama Semarang. Dikarenakan masih banyak masyarakat umum yang mungkin belum paham dengan kebijakan dalam menangani kasus TKI kaitannya dengan perlindungan hukum sesuai

dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Semoga skripsi ini nantinya dapat dijadikan masukan, terutama pihak penyelenggara penyaluran tenaga kerja swasta supaya lebih serius dalam membantu TKI. Sehingga upaya perlindungan hukum dilakukan untuk dapat terwujudnya rasa keadilan bagi seluruh masyarakat terutama TKI yang bekerja di luar negeri.

### C. Kerangka Berfikir

Hukum Ketenagakerjaan dalam pengertian teoritis dipahami sebagai himpunan peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berdasarkan pembayaran upah. Hukum ketenagakerjaan mengatur sejak dimulainya hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja, penyelesaian perselisihan kerja sampai pengakhiran hubungan kerja. Dari berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, dapat dicatat, ditinjau dari aspek perlindungan, hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan sejak sebelum dalam hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja dan setelah kerja berakhir.

Perlindungan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional dalam International Labour Organisation (ILO) menjamin perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan delapan konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam empat konvensi yaitu: 1) kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98); 2) larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111); 3) larangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105); dan 4) perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182). Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, Undang-Undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip tersebut.

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan di dalam wilayah pasar kerja nasional, untuk memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat, kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya Tenaga Kerja Indonesia mencari pekerjaan di 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, yang mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Risiko 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 risiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi.

Selama ini, secara yuridis peraturan Perundang-Undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah ordonansi (peraturan/penetapan) 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, 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 No. 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. Dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dengan pengaturan melalui Undang-Undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI di luar negeri dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitasi dari siapapun.

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia. Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk 1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; 2) menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; dan 3) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya. Guna melindungi calon TKI/TKI, orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Dianggap sebagai perbuatan menempatkan, setiap perbuatan dengan sengaja memfasilitasi atau atau mengangkut atau memberangkatkan warga negara Indonesia untuk bekerja pada pengguna di luar negeri baik dengan memungut biaya maupun tidak, dari yang bersangkutan.

Maka dari itu, perlindungan dari PJTKI PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang bermaksud untuk memberikan perlindungan pada TKI semaksimal mungkin mulai dari pra, masa dan purna penempatan. Hal ini bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada TKI pada setiap tahapan penempatan dimulai dari proses awal rekrut, ditempatkan kerja hingga selesai kontrak dan kembali ke daerah asal.

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

Komitmen PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang untuk memberikan perlindungan bagi pekerja dilakukan tanpa pretensi memperoleh imbalan yang lebih besar. Akan tetapi, perlindungan tersebut dilihat dalam konteks hak dan kewajiban. Hak mendayagunakan sumber-sumber daya tenaga kerja yang dimiliki dan kewajiban memberikan perlindungan dan jaminan yang lebih layak sebagai imbalan atas apa yang telah diberikan tenaga kerja bersangkutan. Komitmen perlindungan pekerja di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang tetap dilakukan tanpa membedakan status kepergian migran pekerja sehingga pihak-pihak terkait tidak terkesan melepaskan tanggungjawab sebagai pemilik pekerja.

Guna memberikan gambaran yang jelas serta bagaimana pelaksanaan perlindungan TKI yang sudah dilaksanakan oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang dan permasalahan apa yang dihadapi serta upaya untuk mengatasi permasalahan yang terjadi, maka penelitian ini digambarkan kerangka berfikir sebagai berikut.

**Gambar 2.4**  
**Skema Kerangka Berfikir Penelitian**

