

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang

1. Profil PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang

PT. Maharani Tri Utama Mandiri merupakan Perusahaan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang memiliki izin resmi dan berpengalaman dengan tujuan negara Hongkong, Singapura, Malaysia, dan Taiwan. PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang berdiri pada tanggal 3 Mei 2013 dengan no izin 2036/2013 sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) keluar negeri yang beralamatkan di Jl.Candi Penataran Selatan I No. 08 RT. 06 RW. 03 Kalipancur, Ngaliyan Kota Semarang. PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang dipimpin oleh Ary Agung Wibowo merupakan cabang dari PT. Maharani Tri Utama Mandiri Pusat yang beralamat di Jl. Pondok Serat Gg. Lurah No. 02 RT. 03 RW. 03 Pondok Kacang Timur, Pondok Aren, Tangerang, Banten dengan penanggung jawab Mamie Fawzia, SE.

PT. Maharani Tri Utama Mandiri ini berdiri bermula dari dasar pemikiran minimnya lapangan kerja di Indonesia yang mengakibatkan banyaknya pengangguran yang terjadi di Indonesia. Maka dari itu, PT. Maharani Tri Utama Mandiri sebagai PJTKI berusaha membantu program pemerintah dalam mengatasi masalah pengangguran. Salah satu langkah pemerintah adalah melakukan pengiriman TKI ke luar negeri dan PT. Maharani Tri Utama Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang ditunjuk sebagai PPTKIS untuk menindak lanjuti dari banyaknya calon-calon TKI yang ingin mencari kerja keluar negeri. Pengiriman TKI ke luar negeri merupakan pilihan yang strategis bagi upaya pemecahan masalah pengangguran di Indonesia. Selain, pengiriman TKI keluar negeri juga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pemasukan devisa negara, bahkan menjadi salah satu sumber devisa.

Awal berdirinya PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang tentu tidak mulus begitu saja, melainkan banyak kendala yang mesti dihadapi diantaranya banyaknya PPTKIS yang bermunculan hingga menuntut persaingan diantara PPTKIS yang ada. Hal demikian terbukti dengan eksistensi PT. Maharani Tri Utama Mandiri baik yang ada di kantor pusat atau cabang Semarang yaitu dengan cara memberikan pelayanan yang terbaik, penampungan yang nyaman, bersih dan sesuai dengan standar ketentuan dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan serta kelulusan perjalanan pemberangkatan ke negara tujuan kepada calon TKI.¹

Visi dari PT. Maharani Tri Utama Mandiri adalah “Membangun masa depan bersama”, sedangkan misinya adalah “Menciptakan insan-insan yang terampil, siap dan sukses bekerja ke luar negeri”. Adapun tujuan perusahaan yaitu (a) Membantu program Pemerintah untuk mengurangi pengangguran dan mengentaskan kemiskinan, dan (b) Membantu proses Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri.²

Tujuan TKI bekerja ke luar negeri adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup bagi dia sendiri dan keluarganya. PT. Maharani Tri Utama Mandiri menempatkan CTKI ke negara tujuan sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing. Untuk ini, PT. Maharani Tri Utama Mandiri melatih dan mempersiapkan dengan baik semua CTKI sebelum mereka diberangkatkan ke negara tujuan.

Organisasi merupakan suatu wadah atau tempat kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan struktur organisasi merupakan gambaran/skematis mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab dari fungsionaris yang terdapat dalam suatu organisasi. Disamping itu, struktur organisasi juga merupakan

¹Hasil Wawancara dengan Bapak Ary Agung Wibowo selaku Kepala Cabang PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

²Data Dokumentasi Visi, Misi dan Tujuan PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, dikutip pada tanggal 29 April 2017.

suatu pencerminan yang dapat memperlihatkan sistem pengorganisasian dalam pengelolaan suatu organisasi. Adapun tugas pokok dan fungsi dari struktur organisasi PT. Maharani Tri Utama Mandiri antara lain:

a. Kepala Cabang

Bertanggung jawab atas segala keperluan perusahaan, mengatur semua operasional cabang, meliputi; percetakan inventaris kantor serta mengadakan hubungan dengan instansi lain yang berhubungan dengan perusahaan.

b. Operasional Lapangan

Bertugas mengkoordinasi lapangan dan membina sponsor. Selain itu bertanggung jawab untuk kegiatan operasional perusahaan. Membuat laporan dan mengevaluasi semua tugas di lapangan.

c. Bagian Administrasi

1) Bertugas menerima dan mempersiapkan semua surat-surat serta arsip-arsip mulai blanko pendaftaran calon tenaga kerja hingga surat perjanjian kerja antar calon TKI dengan PPTKIS PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang.

2) Bertugas menyiapkan dan mengamankan surat berharga (dokumen penting) berkaitan dengan hal pembayaran serta memproses dan mengontrol pengambilan gaji (upah) tenaga kerja di luar Negeri.

d. Bagian Pengiriman (Staf Pekerja Lapangan) Calon TKI

Bertugas menangani calon TKI yang telah resmi direkrut oleh PPTKIS PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang untuk ditempatkan di penampungan PPTKIS, para calon tersebut diberi program pembekalan disini, calon TKI diberi pengarahan dan pembekalan yang sekiranya dibutuhkan di luar Negeri serta mengatur keberangkatan.

e. Staff Transportasi

Bertugas mengantar calon TKI untuk medical, online, id, pasporan.³

³Hasil Wawancara dengan Ibu Santi Iriani selaku Staff Admin Kantor PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 29 April 2017.

Roda perusahaan dapat bergerak secara efektif dan efisien, jika setiap komponen dalam perusahaan berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus berupaya untuk membagi tugas dan menempatkan semua sumber daya perusahaan, khususnya SDM, dalam posisi yang tepat sesuai bidang keahlian masing-masing. Hal ini menjadikan setiap individu memiliki gambaran jelas mengenai kedudukan, fungsi, hak dan kewajibannya. Adapun struktur organisasi di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang dapat dilihat sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang⁴



2. Prosedur Perekrutan PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang

Rekrutmen dilakukan karena untuk mendapatkan persediaan calon pelamar TKI sebanyak mungkin sehingga perusahaan berkesempatan untuk memilih calon-calon pekerja yang memenuhi standar kualifikasi yang ditentukan. Di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang ini yang diberikan tugas untuk mencari calon TKI adalah sponsor. Adapun cara sponsor mencari calon TKI yaitu dengan cara sebagai berikut:

⁴Data Dokumentasi Struktur Organisasi PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, dikutip pada tanggal 29 April 2017.

a. Menyebarakan brosur

Tujuannya untuk memberikan informasi tentang syarat untuk menjadi calon TKI dan tujuan negara. Apabila ada calon TKI yang berminat untuk bekerja di luar negeri, maka calon TKI menghubungi sponsor dengan menelpon atau SMS.

b. Sponsor mendatangi calon TKI

Sponsor akan mendatangi calon TKI yang berminat untuk bekerja di luar negeri. Kemudian sponsor memberikan penjelasan tentang kriteria untuk negara yang diminati dan persyaratan untuk mendaftar.

c. Sponsor mengantar calon TKI ke PJTKI untuk mendaftarkan diri

Di PJTKI calon TKI ditanya oleh pegawai perusahaan tentang tujuan negara dan syarat-syarat yang harus dipenuhi calon TKI. Apabila syarat-syarat tersebut sudah terpenuhi maka calon TKI diberi formulir untuk diisi dan mengumpulkan kelengkapan dokumen.⁵

Agar program penempatan TKI keluar negeri lebih terkoordinir, pemerintah berkoordinasi dengan pihak-pihak PJTKI, pemerintah daerah, Depnaker dan Transmigrasi, Imigrasi, Benapenta, perusahaan transportasi dan polisi. Adapun tahapan-tahapan dalam penempatan TKI keluar Negeri yaitu departemen tenaga kerja bertugas untuk mengawasi setiap PJTKI di Indonesia. Sementara itu PJTKI harus memberikan penyuluhan atau kriteria-kriteria TKI yang dapat direkrut setelah para calon TKI mendaftar.

Adapun kriteria-kriteria calon TKI yang dapat direkrut oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang antara lain:

a. Negara Hongkong

Dengan syarat: sehat jasmani dan rohani, pendidikan minimal tamat SD, Ex. luar negeri, harus mampu berbahasa Inggris, Mandarin atau Cantonese Ex. Singapura lebih diutamakan, bagi yang Ex. Hongkong harus membawa paspor lama dan ID Card Hongkong (HKID), tinggi badan minimal 147.

⁵Hasil Wawancara dengan Bapak Ary Agung Wibowo selaku Kepala Cabang PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

Kelengkapan dokumen: KTP (asli), Kartu Keluarga (asli), Akte Lahir (asli), Izin orang tua/suami, Ijazah/Surat Nikah.

b. Negara Singapura

Dengan syarat: usia antara 23 s.d 30 tahun, sehat jasmani dan rohani, pendidikan minimal tamat SD, tinggi badan minimal 147 cm, bagi yang Ex. Singapura harus membawa paspor lama.

Kelengkapan Dokumen: KTP (asli), Kartu Keluarga (asli), Akte Lahir (asli), Izin orang tua/suami, Ijazah dan surat nikah.

c. Negara Malaysia

Dengan syarat: usia antara 21 s.d 32 tahun, sehat jasmani dan rohani, pendidikan minimal tamat SD, bisa baca tulis, tinggi badan minimal 147, bagi yang Ex. Malaysia harus membawa Paspor Lama

Kelengkapan Dokumen: KTP (asli), Kartu Keluarga (asli), Akte lahir (asli), dan Izin orang tua/suami.

d. Negara Taiwan

Dengan syarat: usia minimal 21 tahun, sehat jasmani dan rohani, pendidikan minimal tamat SD, tinggi badan minimal 150 cm, bagi yang Ex. Taiwan harus membawa Paspor Lama.

Kelengkapan Dokumen: KTP (asli), Kartu Keluarga (asli), Akte Kelahiran (asli), Izin orang tua/suami, Ijazah/Surat nikah (asli), SKCK harus dari Polda dan harus ada Rumus Sidik Jari.⁶

Calon TKI di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang yang sudah dinyatakan memenuhi persyaratan di atas, maka tahap selanjutnya adalah:

a. Pemeriksaan kesehatan atau dikenal Medical Check UP (MCU)

Pemeriksaan kesehatan ini juga merupakan syarat utama sebelum berangkat ke luar negeri. Medical Check UP (MCU) dimaksudkan agar Calon TKI yang akan bekerja di luar negeri memang sehat dan tidak

⁶Data Dokumentasi Persyaratan CTKI di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, dikutip pada tanggal 29 April 2017.

mengidap penyakit tertentu. Jika calon TKI dinyatakan benar-benar sehat, maka mereka diterima di balai latihan kerja luar negeri.

b. Calon TKI dicarikan ID

Calon TKI dibawa ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten untuk dimintakan Rekom paspor/ID.

c. ID dionlinekan

Untuk mendapatkan ID Nasional itu manajer atau direksi PPTKIS sebelumnya disyaratkan mengikuti diskusi mengenai penerapannya yang dilakukan secara sistem online. Usai mengikuti diskusi masing-masing manajer atau direksi dari PPTKIS dilakukan pengambilan data diri, foto diri, dan sidikjari (finger print) dengan sistem biometric, guna keamanan dan kepastian data dirinya. Sistem online yang diciptakan dan dibangun BNP2TKI bertujuan untuk pelayanan pendataan dan pendaftaran pada calon TKI ini dimaksudkan dapat mempermudah pengawasan pada TKI maupun PPTKIS.

d. Calon TKI dipasporkan

Pengurusan dokumen Pasport merupakan salah satu persyaratan penting dalam mengikuti program penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri tentunya keberadaannya tidak dapat diabaikan. Rekomendasi paspor yang diajukan oleh Dinas Tenaga Kerja setempat kepada pihak Imigrasi pada dasarnya tidak mengalami kesulitan. Adapun syarat untuk membuat paspor harus ada rekom paspor dari Dinas tenaga kerja setempat atau kabupaten.

e. Pelatihan dan UJK (Uji Kompetensi) di Kanwil tenaga kerja

Pada dasarnya semua calon TKI yang akan diberangkatkan melalui PPTKIS terlebih dahulu wajib mengikuti program pelatihan seperti pemahaman dan kelancaran bahasa setempat, budaya, dan sistem pekerjaan yang ada di negara tujuan. Untuk calon TKI yang bertujuan ke negara Hongkong harus belajar minimal 600 jam, sedangkan calon TKI yang akan bekerja di negara Singapura, Taiwan, Malaysia harus belajar minimal 400 jam. Setelah calon TKI melakukan pelatihan

langkah selanjutnya mereka melakukan uji kompetensi yang meliputi uji keterampilan, bahasa, tata boga, tata graha. Uji kompetensi ini diperuntukkan agar calon TKI dapat dipastikan siap untuk diberangkatkan.

f. Nunggu visa turun dari kedutaan negara tujuan

Salah satu persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang calon TKI yang bekerja di luar negeri adalah visa kerja. Visa kerja merupakan bukti bahwa yang bersangkutan sesuai dengan mekanisme yang ada diijinkan untuk masuk kerja sesuai dengan permintaan kerja (job order) yang sebelumnya telah disepakati oleh kedua belah pihak antara majikan (pengusaha) dan tenaga kerja.

g. Diadakan PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan)

Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) ke negara tujuan merupakan persyaratan akhir seluruh dokumen persyaratan yang ada sudah lengkap dan sekaligus pihak-pihak stakeholder atau berwenang memberikan informasi tentang hak dan kewajiban yang harus dipahami oleh calon TKI.

h. Bebas viskal

Yaitu cara-cara mencari viskal diluar negeri. Syarat-syarat: harus ada surat kesehatan dari klinik yang menyatakan “sehat”, UJK dikatakan lulus, sudah ikut PAP, dan menunjukkan kalau durasi belajar sudah habis/layak diberangkatkan.

i. Boking tiket.

Setelah calon TKI melakukan PAP maka PJTKI memesan tiket untuk keberangkatan calon TKI ke negara tujuan.

j. Pemberangkatan

Setelah persyaratan sudah lengkap dan calon TKI menandatangani perjanjian kerja dan telah memiliki Kartu Tanda Kerja Luar Negeri maka calon TKI bisa diberangkatkan/dikirim ke negara tujuan.⁷

⁷Hasil Wawancara dengan Ibu Santi Iriani selaku Staff Admin Kantor PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 29 April 2017.

Tugas PPTKIS PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang dalam mencari pekerjaan calon TKI diwakilkan kepada agency-agency mereka, setelah agen tersebut mendapat pekerjaan, maka mereka menghubungi PPTKIS PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang untuk mengirimkan para TKI keluar negeri. Sedangkan peraturan Depnaker Indonesia mengenai prosedur keberangkatan dan kepulangan TKI adalah Ketika TKI tiba di negara tujuan mereka dijemput oleh “agency” PJTKI di luar negeri dan diantar sampai tempat kerja, agen inilah yang bertugas melaporkan kedatangan TKI pada KBRI di negara tersebut. Disana para TKI bekerja selama dua tahun untuk masa kontrak negara Hongkong, Singapura, Malaysia dan tiga tahun untuk masa kontrak negara tujuan Taiwan atau sesuai perjanjian kerja. Setelah masa kontrak habis, agen PJTKI di luar negeri menghubungi PJTKI di Indonesia tentang rencana kepulangan TKI kemudian agen yang berkewajiban mengantar TKI ke Air Port dengan menyerahkan tiket, setelah semua dokumen TKI diperiksa oleh petugas imigrasi, maka TKI tersebut bisa kembali ke Indonesia. Setelah tiba para TKI ini diantar oleh PJTKI pulang ke daerah asal. Seandainya dari pihak keluarga Tenaga Kerja Indonesia sudah berkoordinasi terlebih dahulu dengan pihak PJTKI yang memberangkatkannya, ingin menjemput sendiri kepulangan TKI di bandara, maka pihak PJTKI tidak berkewajiban untuk menjemput kepulangan TKI ke Negara asal.

Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri. SIPPTKI yaitu Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.⁸ Proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia akan diuraikan tentang bagan mekanisme proses penempatan TKI yang ada di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang.

⁸Hasil Wawancara dengan Bapak Ary Agung Wibowo selaku Kepala Cabang PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

Gambar 4.2
Mekanisme Penempatan TKI Ke Luar Negeri
PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang



Dalam Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, menimbang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum Nasional, maka dari itu dalam penempatan calon TKI harus dibuat:

- a. Pelaksana penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan calon TKI yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan.
- b. Perjanjian penempatan diketahui oleh Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota.
- c. Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana TKI swasta.⁹

B. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Perlindungan Hukum bagi TKI di Luar Negeri Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004

Perlindungan hukum bermaksud untuk memberikan pedoman atau pengarahan kepada TKI untuk berperilaku dalam menghadapi masalah-masalah terutama menyangkut kebutuhan-kebutuhan pokok, melakukan pengawasan atau pengendalian sosial dan menyelesaikan sengketa dan menindas pembangkangan. Perlindungan hukum juga memiliki fungsi memberikan pengarahan kepada TKI sebagaimana di dalam peraturan hukum yang ada di dalam Kepmenakertrans tersebut ketika calon TKI hendak menjadi TKI dan tidak saja sebatas memberikan pedoman untuk berperilaku ketika hendak menjadi TKI, melainkan berfungsi

⁹Kutipan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

mengarahkan pada tujuan-tujuan yang dikehendaki oleh pemerintah. Hal ini bertujuan agar calon TKI yang memiliki daya saing terhadap pekerja-pekerja asing dimana TKI itu bekerja.

Perlindungan hukum terhadap TKI sebagai sarana perubahan dan perlindungan atas aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para TKI di luar negeri. Maka negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi TKI yang bekerja di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Perlindungan TKI di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi TKI yang ditempatkan di luar negeri.

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang bertugas memberikan perlindungan kepada TKI semaksimal mungkin mulai dari pra, masa dan purna penempatan atau kerja. Dengan tujuan memberikan rasa aman kepada TKI pada setiap tahapan penempatan dimulai dari proses awal rekrut, di tempat kerja hingga selesai kontrak kembali ke daerah asal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang (Bapak Ary Agung Wibowo) beserta Kepala Bagian Personalia (Ibu Caswati), mereka menyatakan bahwa setiap TKI yang berada di luar negeri mendapatkan perlindungan mulai dari pemberangkatan sampai kepulangan ke daerah asal TKI dan menjamin pemenuhan hak serta perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan.

“Setiap TKI yang disalurkan oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri dari masing-masing daerah akan mendapat perlindungan yang sama, karena perusahaan telah berpedoman pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 1 point (4) yang menjelaskan bahwa Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjadinya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja”.¹⁰

¹⁰Hasil Wawancara dengan Bapak Ary Agung Wibowo selaku Kepala Cabang PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

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

“PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang dalam perlindungan TKI berpedoman pada Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 pasal 1 dan 3. Perusahaan memberikan pemberdayaan dan pengembangan pelatihan pembekalan para calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri dan juga memberikan pelayanan perlindungan para calon TKI mulai dari pemberangkatan, semasa bekerja dan kepulangan ke negara Indonesia lagi”.¹¹

Calon TKI ternyata kurang mengetahui dimana aturan penempatan dan perlindungan TKI tersebut diatur dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 2004. Pengaturan TKI tentang aturan tersebut meliputi: adanya perlindungan mulai pra, masa dan purna penempatan. Pengetahuan ini diperjelas dari keterangan beberapa calon TKI sebagai berikut.

“Saya kurang tahu dengan adanya peraturan perundang-undangan tentang perlindungan TKI secara jelas, saya hanya mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan, asal saya mematuhi aturan yang ada. Saya akan aman, jangan sampai diwaktu saya bekerja melakukan kesalahan dan sampai menyangkut hukum, pasti nantinya akan ribet mbak.”¹²

Kurangnya pengetahuan tentang perlindungan hukum pada CTKI menjadikan para CTKI tidak mengetahui hak dan kewajibannya selama menjadi TKI di luar negeri. Sebenarnya pengetahuan terhadap perlindungan hukum merupakan unsur atau proses awal yang penting agar timbul kesadaran masyarakat terhadap hukum. Pengetahuan terhadap

¹¹Hasil Wawancara dengan Ibu Caswati selaku Kepala Bagian Personalia PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

¹²Hasil Wawancara dengan Rina Andriyani CTKI Tujuan Malaysia dari Desa Kedung Malang RT. 08/02 Kecamatan Wonotunggal Batang, pada tanggal 2 Mei 2017.

perlindungan hukum tidak berarti hanya sekedar tahu terhadap hukum tersebut, akan tetapi mengetahui apa saja yang diatur, apa yang dilarang dan apa yang seharusnya dilakukan menurut hukum tersebut. Hal yang sama diperjelas oleh calon TKI yang akan berangkat ke Hongkong, Siti Sumarni mengungkapkan bahwa:

“Yang saya tahu peraturan dan prosedur dari perusahaan, semua sudah dipersiapkan oleh perusahaan dan saya hanya mengikuti prosedur dan urutan-urutan sebelum keberangkatan. Masalah peraturan perundang-undangan yang saya tahu memang ada, tapi saya tidak tahu jelas nomor dan isi undang-undang tersebut”.¹³

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

Perlindungan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta perlindungan hukumnya. Agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dapat berhasil guna dan berdaya guna, Pemerintah perlu mengatur, membina dan mengawasi pelaksanaan perlindungan pada calon TKI dalam pra, masa dan purna penempatan.

Calon TKI yang sebelum berangkat akan mengikuti penyuluhan dan diharuskan memenuhi syarat, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwewenang. Pelatihan

¹³Hasil Wawancara dengan Siti Sumarni CTKI tujuan Hongkong dari Desa Tlogosari RT. 02/02 Kecamatan Tlogowungu Pati, pada tanggal 2 Mei 2017.

kerja ini diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi ketrampilan atau keahlian. Mengenai hal ini, Bapak Ary Agung Wibowo memberikan penjelasannya sebagai berikut:

“Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI ini bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi adat istiadat, budaya, agama dan segala resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi sesuai dengan bahasa negara tujuan, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI atau TKI.”¹⁴

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

“Pendidikan dan pelatihan bagi TKI dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi dan risiko yang dihadapi TKI yang bekerja di luar negeri. TKI juga diberikan ketrampilan dalam mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan bekerja. TKI juga diberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak-hak TKI serta upaya dan prosedur penuntutannya. Pendidikan dan pelatihan dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan sebelum keberangkatan TKI ke negara tujuan.”¹⁵

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

¹⁴Hasil Wawancara dengan Bapak Ary Agung Wibowo selaku Kepala Cabang PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

¹⁵Hasil Wawancara dengan Ibu Caswati selaku Kepala Bagian Personalia PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

“Saya mendapat pelajaran dan pelatihan seperti bahasa cantonese, budaya disana, mayoritas agama disana, pekerjaan yang akan dilakukan disana, kondisi dan situasi pekerjaan, resiko selama bekerja di luar negeri dan sebagainya”.¹⁶

Pelajaran dan pelatihan kerja yang diberikan PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang pada calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri sebagai pekerja di rumah tangga berbeda dengan calon TKI yang bekerja di pabrik, calon TKI yang bekerja di rumah tangga lebih mendapat pelatihan khusus mengurus keperluan pekerjaan rumah tangga seperti pelatihan mencuci pakaian, menyetrika pakaian, memasak yang baik dan sebagainya. Calon TKI bagian rumah tangga juga diberikan pelatihan menjaga bayi, anak dan orang tua lanjut usia. Pelatihan ini seperti cara membikin susu, memandikan bayi dan memijit bayi, sedangkan pelatihan menjaga orang lanjut usia seperti cara memandikan, cara memijit dan memperlakukan orang tua sebagaimana mestinya. Keterangan ini diperjelas dengan ungkapan dari Rina Andriyani CTKI tujuan Malaysia.

“Sewaktu saya di pelatihan, saya mendapat pelatihan seperti memasak, menyetrika, mencuci pakaian, bagaimana menggunakan alat-alat yang ada, membersihkan lantai, memijit anak kecil, cara menidurkan anak kecil, cara mengajarkan anak-anak belajar dan bermain, memijit orang tua lanjut usia, memandikannya, cara memperlakukan orang tua”.¹⁷

Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar Negeri, calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal TKI belum memiliki sertifikat kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Peraturan perundang-undangan tentang penempatan TKI di atas memperlihatkan, bahwa dari keseluruhan ketentuan yang ada di dalamnya tidak ada satupun ketentuan yang

¹⁶Hasil Wawancara dengan Siti Sumarni CTKI tujuan Hongkong dari Desa Tlogosari RT. 02/02 Kecamatan Tlogowungu Pati, pada tanggal 2 Mei 2017.

¹⁷Hasil Wawancara dengan Rina Andriyani CTKI Tujuan Malaysia dari Desa Kedung Malang RT. 08/02 Kecamatan Wonotunggal Batang, pada tanggal 2 Mei 2017.

memberikan pengaturan terhadap TKI di luar negeri yang tidak memiliki keterampilan. Hal ini dapat dilihat bahwa semua peraturan hukum yang ada mensyaratkan perlunya ketrampilan bagi TKI ke luar Negeri.

Pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI pada dasarnya mempunyai dua sisi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dalam segala bentuknya yaitu komitmen nasional atas dasar keutuhan persepsi bersama untuk menggalang dan melaksanakan koordinasi lintas regional dan sektoral, baik vertikal maupun horizontal, termasuk perlunya ada kejelasan proporsi peran dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, PPTKIS dan sarana pendukung utama dalam penyiapan TKI yang berkualitas dan bermartabat.

Masalah perlindungan TKI di luar negeri tunduk pada yurisdiksi nasional negara penerima. Oleh karena itu, perjanjian bilateral, MOU yang dilakukan pemerintah akan sangat sulit penerapannya, atau bahkan tidak mungkin menyentuh akar permasalahan dari perlindungan TKI. Perjanjian dimaksud bergantung pada komitmen negara lain untuk memberikan perlindungan. Hal ini disebabkan karena instrumen perjanjian internasional memiliki keterbatasan yuridis.

Selain itu, perlindungan hukum pada masa penempatan berarti membahas hak-hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan TKI, berarti berbicara tentang hak-hak pekerja TKI setelah melakukan kewajibannya. Hak dan kewajiban setiap calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri tercantum di dalam perjanjian kerja yang sudah ditandatangani oleh 3 pihak yaitu calon TKI, pengguna jasa TKI yang bersangkutan dan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Mengenai perlindungan hukum atas hak-hak TKI dalam perjanjian kerja menanyakan kepada CTKI, dimana beliau menyatakan:

“Saya tidak paham betul tentang apa yang dimaksud dengan hak. Yang saya ketahui, kalau saya mendapat gaji perbulan yang sudah ada di dalam perjanjian kerja dan mendaftar asuransi sebelum berangkat ke luar negeri, hak-hak saya yang lain saya tidak tahu lagi.

Menepati apa yang ada di dalam surat perjanjian, kalau tidak menepati nanti akan mendapat sangsi”.¹⁸

Calon TKI rata-rata memiliki cara berfikir dan cara pandang yang masih lemah terutama TKI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. TKI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga lebih suka pasrah dan menerima segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh majikannya, sehingga pekerja rumah tangga yang berani berfikir kritis untuk memperjuangkan nasibnya sendiri belum bisa terwujud. Kenyataan tersebut dipertegas lagi oleh Rina Andriyani, CTKI tujuan Malaysia:

“Saya tidak tau tentang hak-hak yang harusnya saya dapatkan selama saya kerja di luar negeri, orang kecil seperti saya tidak berani minta macam-macam to mbak, yang penting gaji saya dibayar saja sudah cukup bagi saya mbak. Dari pada saya nanti dipecat atau dianiaya seperti teman-teman saya yang lainnya, malah saya tidak dapat pekerjaan lagi”.¹⁹

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

Dalam upaya peningkatan penempatan dan perlindungan TKI, undang-undang No. 39 Tahun 2004 mengamanatkan bahwa setiap TKI yang bekerja di luar negeri wajib memiliki dokumen KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) yang dikeluarkan pemerintah yang berfungsi sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan di Negara tujuan. Pada masa penempatan, sesampainya TKI di Negara tujuan harus melapor ke KBRI agar keberadaan mereka terdata dengan baik, sehingga

¹⁸Hasil Wawancara dengan Siti Sumarni CTKI tujuan Hongkong dari Desa Tlogosari RT. 02/02 Kecamatan Tlogowungu Pati, pada tanggal 2 Mei 2017.

¹⁹Hasil Wawancara dengan Rina Andriyani CTKI Tujuan Malaysia dari Desa Kedung Malang RT. 08/02 Kecamatan Wonotunggal Batang, pada tanggal 2 Mei 2017.

perwakilan negara pengirim dapat memantau secara maksimal. Adapun perlindungan yang harusnya didapatkan oleh TKI pada saat ia bekerja dengan asuransi untuk menjamin kelangsungan hidupnya selama ia bekerja. Ada juga mengenai fasilitas advokasi bagi setiap TKI yang mengalami masalah. Semua TKI yang terkena masalah di Negara tempat ia bekerja berhak mendapatkan fasilitas tersebut.

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang juga menjamin pencapaian tujuan penempatan dan perlindungan tanpa mempersoalkan perbedaan atau pemisahan mengenai pelaksanaan penempatan dan yang paling penting dan terutama adalah mengkedepankan kualitas pelayanan terhadap perlindungan TKI. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Personalia, Ibu Caswati menyatakan:

“Bahwa setiap TKI yang berada di luar negeri mendapatkan perlindungan atas hak-hak yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Adapun isi dari perjanjian kerja adalah nama dan alamat pengguna, nama dan alamat TKI, jabatan atau jenis pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja meliputi: upah dan cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial dan jangka waktu perjanjian kerja”.²⁰

Perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri mencakup segala upaya baik preventif maupun represif/kuratif dilakukan untuk memenuhi segala hak dan kewajiban serta yang berkaitan dengan pekerjaannya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan, diskriminasi dan eksploitasi.

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

²⁰Hasil Wawancara dengan Ibu Caswati selaku Kepala Bagian Personalia PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

karena TKI tersebut kemungkinan besar memiliki masalah dengan majikannya atau pihak-pihak lain.

Salah satu masalah yang terjadi berkaitan dengan kepulangan TKI itu adalah persoalan keamanan dalam negeri sampai di Bandara Tanah Air. Karena itu ketentuan UU PPTKI mengatur pemberian upaya perlindungan bagi TKI terhadap kemungkinan adanya pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan. Mengenai mekanisme kepulangan TKI purna penempatan, Ibu Caswati memberikan penjelasannya sebagai berikut:

“Sebelum TKI pulang, TKI laporan dulu ke kedutaan Republik Indonesia di negara mereka bekerja. Setelah mendapatkan ijin pulang baru TKI pulang ke Indonesia. Sewaktu TKI pulang, mereka tidak perlu membawa uang banyak. Cukup untuk uang saku saja karena biaya kepulangan naik pesawat sudah ditanggung oleh perusahaan dimana mereka bekerja.”²¹

Beberapa hal atau alasan mengenai kepulangan TKI, diantaranya (1) Kepulangan setelah melaksanakan perjanjian kerja. Dengan berakhirnya masa kontrak, pengguna jasa harus membiayai kepulangan TKI ke Indonesia. (2) Kepulangan TKI karena suatu kasus. Apabila hal ini terjadi maka PJTKI pengirim harus melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat dan menyelesaikan administrasi setelah TKI tiba di tanah air, dan (3) Kepulangan TKI karena alasan khusus. Kepulangan TKI karena suatu alasan khusus di luar perjanjian kerja dapat dilakukan apabila mendapat persetujuan dari pengguna jasa dan sepengetahuan perwakilan Republik Indonesia.

Kemudian, dalam masa purna penempatan, pemerintah telah melakukan upaya pemberdayaan dengan mengadakan kegiatan seputar bidang edukasi perbankan, pelatihan kewirausahaan dan bimbingan rehabilitasi TKI Purna bermasalah. Upaya pemberdayaan melalui kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan dengan tujuan agar purna TKI

²¹Hasil Wawancara dengan Ibu Caswati selaku Kepala Bagian Personalia PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

memperoleh keahlian di bidangnya yang dapat dimanfaatkan bagi kelangsungan hidup TKI dan keluarganya serta masyarakat luas.

2. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dalam Upaya Memberikan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang

Pelaksanaan perlindungan terhadap TKI dalam pra, masa dan purna yang dilakukan PT. Maharani Tri Utama Mandiri berjalan dengan cukup baik, dalam pelaksanaan perjanjian antara majikan, calon TKI, dan Perusahaan terjalin hubungan yang baik. PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang sebagai tempat pelayanan penempatan perlindungan bagi TKI dan penengah antara TKI dan majikan apabila diantara TKI dan majikan terjadi persengketaan atau permasalahan. Apabila ada permasalahan antara TKI dan majikan maka perusahaan berusaha menyelesaikan permasalahan itu dengan jalan damai yaitu melalui musyawarah. Tetapi apabila musyawarah yang telah dilakukan tidak dapat penyelesaian, maka permasalahan yang sedang terjadi akan dimintakan bantuan penyelesaian pada pemerintah Indonesia yang ada di negara tempat dimana TKI tersebut bekerja (Kedutaan Indonesia).

Munculnya berbagai permasalahan penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri baik pra penempatan, masa penempatan, maupun purna penempatan dipicu berbagai faktor yang berasal dari calon tenaga kerja, tenaga kerja, peraturan ketenagakerjaan bagi pekerja dari luar negeri di negara tujuan, agensi serta majikan tenaga kerja Indonesia (TKI).

Pertama; faktor penyebab yang berasal dari calon TKI (CTKI), meliputi faktor internal dan faktor eksternal. (a) Faktor internal, terdiri dari: CTKI kehilangan anggota keluarga penopang hidup (yatim piatu, janda); Orang yang menghadapi krisis ekonomi karena kehilangan pendapatan; Impian mendapatkan gaji tinggi dari bekerja di luar negeri; Kekerasan dalam rumah tangga; Tingkat pendidikan CTKI rendah dan kurangnya pengetahuan mengenai proses penempatan yang benar dan kondisi tempat kerja sangat terbatas. (b) Faktor eksternal, terdiri dari:

Tingkat pendidikan masyarakat yang rendah; Sempitnya lapangan pekerjaan; Pengangguran yang besar; Konflik atau bencana alam; Kurangnya informasi tentang negara tujuan bekerja; Menaruh kepercayaan yang begitu besar kepada perekrut/sponsor; Praktek-praktek sosial dan kultural. Marginalisasi atau subordinasi perempuan, dijual oleh keluarga, mempercayakan anaknya kepada keluarga/temannya yang kaya.

Dari data yang didapat diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki TKI dapat menjadi kendala dalam pemberian perlindungan hukum. Para TKI yang hanya lulus dari SD, SLTP, dan SLTA akan bingung ketika ditanya tentang arti atau maksud dari kata perlindungan dan jawaban yang diberikan atas pertanyaan itu adalah “Adanya perlindungan, supaya saya aman”. Tetapi ketika diminta penjelasan terhadap jawaban itu mereka menjawab “Saya tidak tahu atas perlindungan yang akan diberikan kepada saya, yang saya tahu saya aman jika mengikuti peraturan yang diterapkan”.²²

Kedua; faktor penyebab yang berasal dari adanya peraturan ketenagakerjaan, agensi, majikan di negara tujuan, yakni: Kebijakan pemerintah negara tujuan yang ketat baik ketenagakerjaan maupun imigrasi; Kesulitan mendapatkan tenaga kerja lokal; Gaji tenaga kerja lokal tinggi; dan Kebutuhan akan tenaga kerja yang murah.

Ketiga; faktor penyebab yang berasal dari Kondisi Jabatan Pekerjaan, yakni: Jabatan pekerjaan yang paling banyak menyerap tenaga kerja Indonesia (TKI) lebih bersifat informal yang sudah tidak diminati warga negara lokal karena rendahnya status (subordinat), rendahnya penghasilan, dan tingginya resiko kesehatan dan keselamatan, sehingga munculnya kasus dari subordinasi antara pekerja dan majikan serta kecelakaan kerja berpeluang muncul; dan Jabatan tidak memiliki skema jaminan kerja, sehingga TKI beresiko mendapat perlakuan diskriminasi dalam upah dan jaminan sosial.

²²Hasil Wawancara dengan Rina Andriyani CTKI Tujuan Malaysia dari Desa Kedung Malang RT. 08/02 Kecamatan Wonotunggal Batang, pada tanggal 2 Mei 2017.

Keempat; faktor peraturan perundang-undangan, meliputi: (a) Pengesahan UU No. 39/2004 tempat Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, tidak serta merta dapat menyelesaikan permasalahan TKI, karena luasnya dimensi cakupan yang terkait dalam pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, disamping melibatkan swasta, Pemerintah RI di dalam negeri dan Perwakilan-perwakilan RI (KBRI, KJRI), juga melibatkan agensi, pemerintah Negara-negara penerima TKI di luar negeri dan organisasi organisasi buruh migran internasional. (b) Pasal-pasal dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN lebih berpihak kepada kepentingan bisnis PPTKIS. Sebagai contoh, Pasal 100 mengenai sanksi yang dikenakan bagi yang memalsukan identitas CTKI dikenakan sanksi administratif. Sedangkan menurut UU No. 23/ 2006 tentang Administrasi Kependudukan Pasal 77 dan Pasal 94, sanksi yang dikenakan bagi yang memalsukan identitas orang lain dipidana paling lama dua tahun dan/atau denda paling banyak 25 juta.

Adanya perbedaan undang-undang yang mengatur permasalahan ketenagakerjaan mengakibatkan kasus kekerasan terhadap TKI sering terjadi, dan tidak mendapatkan penanganan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat Indonesia. Menurut PT. Maharani Tri Utama Mandiri, perbedaan mencolok yaitu pada undang-undang tentang ketenagakerjaan dengan Indonesia yang mengakibatkan tindakan kekerasan terhadap TKI, terutama berkaitan dengan unsur pemenuhan hak asasi manusia (HAM) dan jaminan sosial bagi para TKI yang diatur dalam undang-undang tersebut. Pemberian perlindungan yang diberikan oleh perusahaan apabila TKI mempunyai permasalahan dapat berupa bantuan penyelesaian atas kasus yang sedang terjadi pada TKI.

Kelima; Faktor komitmen nasional yang meliputi:

- a. Komitmen nasional ini antara lain terdiri dari adanya perlindungan yang seharusnya benar-benar diterapkan oleh pemerintah pada CTKI/TKI dan juga nota kesefahaman (MOU) agar mendapatkan kejelasan bagi CTKI/TKI yang akan bekerja di negara tujuan,

Pelaksanaan Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI luar negeri membutuhkan komitmen nasional atas dasar keutuhan persepsi untuk menggalang dan melaksanakan koordinasi lintas regional dan sektoral, baik vertikal maupun horizontal, termasuk perlunya ada kejelasan proporsi peran dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah Provinsi, Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;

- b. Sampai saat ini, komitmen nasional tersebut belum terwujud secara nyata, karena institusi yang seharusnya berkoordinasi dalam pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan CTKI/TKI masih menonjolkan ego sektornya dengan berlindung dibalik peraturan perundangan yang membidangnya, dan penerapannya dilaksanakan secara kaku, padahal didalamnya terselip kepentingan-kepentingan pribadi dari oknum-oknum tertentu memberikan pelayanan.
- c. Pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI masih bertumpu pada instansi-instansi yang berkoordinasi. Sebagai contoh, rekrut CTKI dilayani oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, KTP dilayani oleh Departemen Dalam Negeri, Check Up Kesehatan dilayani oleh Departemen Kesehatan, Pasport dilayani oleh Departemen Hukum dan HAM, Pengesahan Job Order I dan pembelaan dilayani oleh Departemen Luar Negeri melalui perwakilan RI di negara-negara tujuan penempatan, angkutan dilayani oleh Departemen Perhubungan, keamanan oleh POLRI, pelatihan melalui BLKN dimana surat izin dikeluarkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, BNP2TKI mengkoordinasi pelayanan-pelayanan tersebut melalui penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN);
- d. Proporsi dan tanggung jawab dalam rangka menjalin dan menggalang kemitraan (Spirit Indonesia Incorporate) diantara instansi-instansi terkait yang berkoordinasi masih belum jelas. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mudah bersilangan yang dipicu oleh oknum Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS);

- e. Kewenangan yang dimiliki oleh BNP2TKI yang belum sepenuhnya dimiliki, karena masih ada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang juga masih turun tangan dalam mengurus TKI. Walaupun demikian, BNP2TKI tetap melakukan pembenahan-pembenahan. Tetapi, setiap kebijakan teknis yang diambil oleh BNP2TKI untuk memperbaiki keadaan kearah yang lebih baik, selalu saja ada hadangan dari berbagai arah yang dimotori oleh oknum;
- f. Terdapat beberapa peraturan perundangan dan penegakan hukum yang kurang tepat dan tegas dalam implementasi program penempatan TKI di luar negeri (Analisis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Kemenakertrans 2008).

Berdasarkan kendala-kendala yang dihadapi PT. Maharani Tri Utama Mandiri dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI diungkapkan oleh Bapak Ary Agung Wibowo: “Bahwa pihak perusahaan selalu siap kapan saja membantu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh TKI. Jika terjadi kasus hukum yang melibatkan TKI, Perusahaan bekerja sama dengan kedutaan besar di negara bersangkutan untuk memberikan bantuan hukum secara gratis kepada para TKI”.²³

3. Upaya-upaya yang Dilakukan Untuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang berjanji akan memperbaiki pola rekrutmen dan sistem pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang telah menggelar pertemuan dengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dari Provinsi Jawa Tengah serta berbagai pihak terkait. Hasil keputusan yang didapat adanya tiga rekomendasi yang harus dilakukan agar pengiriman tenaga kerja bisa lebih baik. Perbaikan itu menyangkut soal pola rekrutmen petugas di

²³Hasil Wawancara dengan Bapak Ary Agung Wibowo selaku Kepala Cabang PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

lapangan yang harus memiliki kualifikasi tertentu. Selama ini, yang merekrut tenaga kerja adalah pihak calo.

Hal ini juga diperjelas oleh informan yang menyatakan bahwa biasanya, calo tersebut akan mendapatkan uang imbalan dari PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang. Karena calo yang merekrut maka siapa saja bisa disalurkan menjadi tenaga kerja, Kepala Bagian Personalia PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, Ibu Caswati mengatakan asal ada uang akan direkrut oleh perusahaan.²⁴

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang belum mampu menghentikan praktek seperti ini, tetapi PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang berupaya untuk menghentikan praktek yang dapat merugikan para TKI. PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang akan membuat sistem seleksi ke para petugas perekrut tenaga kerja tersebut, yang sudah lulus dan siap menjadi petugas perekrutan tenaga kerja maka akan diberikan kartu identitas petugas rekrut.

Kepala Bagian Personalia PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang mengatakan bagi petugas yang tidak punya kartu identitas berarti ya ilegal. Agar tidak ada tenaga kerja yang tersiksa di luar negeri. Semua instansi pemerintah yang berkepentingan TKI harus terlibat secara penuh sampai terdepan dipastikan nasib TKI akan lebih baik, penempatan dan perlindungan TKI menjadi lebih optimal, rekrutmen pada calon TKI akan semakin akuntabel melalui pelatihan yang sungguh-sungguh, di samping menguntungkan citra pemerintah Indonesia karena dapat menciptakan TKI berstandar kerja memadai untuk pasar kerja internasional.²⁵

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang bergabung dengan Dinsosnakertrans juga mengadakan bursa kerja TKI ini diharapkan dapat menjadi wahana komunikasi antara pencari kerja dan perusahaan

²⁴Hasil Wawancara dengan Ibu Caswati selaku Kepala Bagian Personalia PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

²⁵Hasil Wawancara dengan Ibu Caswati selaku Kepala Bagian Personalia PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang, pada tanggal 27 April 2017.

penyalur TKI. Usaha ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang berakibat kerugian saat penempatan dan penyaluran TKI. Penjelasan dari seksi perlindungan dan pemberdayaan PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang menyatakan bursa kerja yang dimaksudkan untuk mempertemukan para pencari kerja dan perusahaan penyalur TKI.

C. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004

Perkembangan mobilitas angkatan kerja Indonesia ke luar negeri, perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari pemerintah. Hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu pertama, makin kompleksnya masalah kependudukan yang terjadi di dalam negeri dengan berbagai implikasi sosial ekonomi, seperti masalah kemiskinan akibat pengangguran. Kedua, terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas di negara-negara yang relatif kaya dan baru berkembang yang dapat menyerap tenaga kerja Indonesia dalam jumlah yang cukup besar, terutama negara-negara yang kaya akan minyak seperti halnya Timur Tengah dan juga Malaysia, Singapura serta negara-negara Asean lainnya. Kesempatan-kesempatan kerja tersebut selain dapat menyerap tenaga kerja Indonesia dalam jumlah yang besar, juga menawarkan tingkat penghasilan dan fasilitas yang lebih menarik dibandingkan dengan kesempatan kerja di dalam negeri. Tingkat penghasilan yang lebih baik itulah yang pada dasarnya mendorong pesatnya arus migrasi internasional.²⁶

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama,²⁷ maka berdasarkan hal itu secara terpadu antara instansi pemerintah maupun daerah serta peran masyarakat wajib memberikan

²⁶Ida Bagus Mantra, *Demografi Umum*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2003, hlm. 214.

²⁷Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perlindungan tersebut kepada setiap pekerja. Perlindungan hukum dalam hal keselamatan kerja juga telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang dalam memberikan perlindungan terhadap TKI berpedoman pada Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 pasal 3 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang bertujuan untuk memberdayakan dan memdayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; menjamin dan melindungi calon TKI atau TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) dalam hal perlindungan pada PT. Maharani Tri Utama Mandiri Cabang Semarang meliputi pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Untuk meminimalkan terjadinya kekerasan dan perselisihan TKI terhadap majikan ataupun dengan perusahaan, maka PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang wajib memberikan perlindungan dan penempatan para TKI selama bekerja di negara tujuan.

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang memberikan pelatihan dan pendidikan untuk calon TKI yang akan berangkat ke negara tujuan, pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban pada calon TKI atau TKI.

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang mewajibkan bagi calon TKI yang akan berangkat wajib mengikuti pelatihan dan diharuskan memenuhi syarat, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh instansi yang

berwewenang. PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang menyediakan tempat pendidikan dan pelatihan untuk calon TKI yang akan berangkat, pendidikan dan pelatihan dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan sebelum keberangkatan TKI ke luar negeri.

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

- (1) Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan.
- (2) Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.²⁸

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

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

²⁸Pasal 41 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Mengenai Pendidikan dan Pelatihan Kerja, hlm. 12.

- d. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.²⁹

Pemberian perlindungan dalam pendidikan dan pelatihan kerja pada PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang di atas sudah sesuai dengan ketentuan pada Pasal 41 dan Pasal 42 Undang-undang 39 Nomor tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu calon TKI wajib melakukan pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan dan calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang sudah menerapkan Pasal 41 dan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Perlindungan Tenaga Kerja Pra Penempatan meliputi:

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

²⁹Ibid., Pasal 42, hlm. 12.

- d. Calon Tenaga Kerja Indonesia menandatangani perjanjian kerja yang telah ditandatangani pengguna jasa, dibuat rangkap 2 (dua). 1 (satu) rangkap perjanjian kerja untuk Tenaga Kerja Indonesia dan 1 (satu) rangkap untuk pengguna jasa.
- e. Tenaga Kerja Indonesia wajib dipertanggungjawabkan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) ke dalam program JAMSOSTEK.
- f. Tenaga Kerja Indonesia harus membuka rekening pada salah satu Bank sebelum berangkat, untuk program pengiriman uang (remittance).³⁰

Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang terhadap para TKI antara lain mengenai kedatangan, keberadaan calon TKI ke negara tujuan sampai masa kontrak perjanjian habis, hal ini mendeteksi tidak adanya TKI yang ilegal dan sesuai dengan prosedur yang ada di dalam aturan Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Dalam perlindungan masa penempatan PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang sebelumnya telah memberi pengarahan tentang hak dan kewajiban calon TKI selama bekerja di negara tujuan. Hasil penelitian menunjukkan para TKI sudah mendapatkan hak dan kewajiban selama mereka bekerja di luar negeri, setiap calon TKI mempunyai hak dan kewajiban yang sama salah satunya memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.

Walaupun masih adanya TKI yang belum langsung menerima upahnya dan standart upah yang diterimanya tidak sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan. Upah yang harusnya diterima oleh TKI dipegang oleh majikan dan dimasukkan ke buku tabungan dan tidak langsung dipegang oleh TKI tersebut. Mengenai permasalahan yang terjadi pihak perusahaan senantiasa berupaya menyelesaikan dengan pihak-pihak terkait agar hak yang diterima TKI sesuai harapan.

³⁰Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 74-76.

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

- (1) Bekerja di luar negeri.
- (2) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- (3) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- (4) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- (5) Memperoleh upah sesuai dengan standard upah yang berlaku di negara tujuan.
- (6) Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.
- (7) Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
- (8) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
- (9) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.³¹

Pemberian perlindungan dalam masa penempatan TKI pada PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang di atas, senantiasa disesuaikan dengan ketentuan pada Pasal 8e Undang undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu setiap calon

³¹Pasal 8 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Mengenai Hak dan Kewajiban TKI, hlm. 4.

TKI memperoleh upah sesuai dengan standart upah yang berlaku di negara tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang senantiasa berupaya menerapkan Pasal 8e Undang-Undang tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Perlindungan tenaga kerja selama penempatan meliputi :

- a. Penanganan masalah perselisihan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa. Apabila terjadi permasalahan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa maka harus diselesaikan dengan cara musyawarah. Jika dianggap perlu dapat meminta bantuan KBRI di negara setempat akan tetapi keterlibatan KBRI hanya bersifat pemberian bantuan saja tanpa mencampuri urusan instansi berwenang di negara setempat.
- b. Penanganan masalah Tenaga Kerja Indonesia akibat kecelakaan, sakit, atau meninggal dunia. Apabila Tenaga Kerja Indonesia terkena kecelakaan, sakit, atau meninggal dunia di luar negeri maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia bertanggung jawab sepenuhnya, dan mengurus harta peninggalan dan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia yang belum diterima untuk diserahkan pada ahli waris yang bersangkutan.
- c. Perpanjangan perjanjian kerja, dalam hal ini Tenaga Kerja Indonesia dapat meminta bantuan pengguna jasa atau perwakilan Luar Negeri atau mitra usaha dan wajib memperpanjang kepesertaan program JAMSOSTEK sesuai perjanjian kerja.
- d. Penanganan proses cuti. Bagi Tenaga Kerja Indonesia yang akan menjalani cuti maka kepengurusannya dilakukan di Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat dibantu oleh mitra usaha atau Perwakilan Luar Negeri atau pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia. Sedangkan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang menjalani cuti dan pulang ke tanah air serta dibekali re-entry visa, harus melaporkan kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia pengirim dan

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia pengirim harus melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat.³²

Selain hal di atas, perlindungan tenaga kerja selama masa penempatan mencakup segala upaya baik preventif maupun represif atau kuratif

a. Perlindungan Secara Preventif/Educatif

Perlindungan seperti ini dapat diwujudkan dengan membuat perangkat hukum yang melindungi tenaga kerja Indonesia, seperti: (1) membuat undang-undang yang mengatur penempatan tenaga kerja Indonesia (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri) yang perlu dilengkapi dengan peraturan pelaksanaannya, (2) Kesepakatan bilateral atau multilateral dengan pengguna tenaga kerja Indonesia yang juga membuat mekanisme penempatan tenaga kerja Indonesia dan perlindungannya, dan (3) Mengupayakan lembaga organisasi tenaga kerja Indonesia melalui organisasi pekerja Negara penempatan.

b. Perlindungan Represif atau Kuratif

Perlindungan represif atau kuratif, meliputi: (1) Mendirikan krisis centre (terutama di Negara penempatan tenaga kerja Indonesia dan di dalam negeri untuk tenaga kerja Indonesia yang menghadapi masalah hukum, ketenagakerjaan, sosial budaya dan sebagainya. (2) Mengikutsertakan tenaga kerja Indonesia dalam program asuransi yang dapat meng-cover seluruh resiko (all risk) kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya, dan (3) Moratorium.

Perlindungan purna penempatan dilakukan sewaktu perjanjian kerja sudah selesai, pengawasan yang dilakukan PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang mencatat dan menerima laporan hasil data kepulangan para TKI yang akan kembali ke Indonesia, serta memberikan perlindungan selama perjalanan ke daerah TKI berasal. Hal ini menghindari adanya

³²Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...Op.Cit.*, hlm. 77-79.

tindakan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan mengganggu perjalanan para TKI dari tempat mereka bekerja.

Penelitian yang penulis dapatkan semua biaya kepulangan ditanggung oleh majikan atau perusahaan yang bersangkutan, walaupun ada yang membiayai perjalanan sendiri disebabkan TKI tersebut memiliki masalah dengan majikannya atau melanggar kontrak perjanjian. PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang memberikan fasilitas kemudahan dalam kepulangan TKI ke daerah asal dan memberikan fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam perjalanan pulang ke Indonesia.

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

1. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
2. Pengurusan kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI meliputi hal:
(a) Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI; (b) Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; (c) Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangannya.
3. Pemerintah dapat mengatur kepulangan TKI Ketentuan lebih lanjut mengenai pemulangan TKI diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.³³

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

³³Pasal 75 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Mengenai Purna Penempatan., hlm. 19.

- a. Kepulangan setelah melaksanakan perjanjian kerja. Dengan berakhirnya masa kontrak, pengguna jasa harus membiayai kepulangan Tenaga Kerja Indonesia ke Indonesia.
- b. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena suatu kasus. Apabila hal ini terjadi maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia pengirim harus melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat dan menyelesaikan administrasi setelah Tenaga Kerja Indonesia tiba di tanah air.
- c. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena alasan khusus. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena suatu alasan khusus di luar perjanjian kerja dapat dilakukan apabila mendapat persetujuan dari pengguna jasa dan sepengetahuan perwakilan Republik Indonesia. Biaya kepulangan Tenaga Kerja Indonesia diatur atas kesepakatan antara Tenaga Kerja Indonesia dan pengguna jasa. Pengurusannya dibantu oleh pengguna jasa, mitra usaha dan atau perwakilan Luar Negeri.³⁴

Pemberian perlindungan purna penempatan kepada TKI pada PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang di atas sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 75 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu pemberian fasilitas kemudahan dan fasilitas kesehatan selama kepulangan para TKI ke Indonesia, memberikan upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab selama kepulangan TKI, hal itu menyebabkan kerugian para TKI dalam kepulangannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang sudah menerapkan Pasal 75 Undang-undang 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

³⁴Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...Op.Cit.*, hlm. 79-80.

2. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dalam Upaya Memberikan Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI khususnya TKI yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga. Berdasarkan hasil penelitian di PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang bahwa kasus yang dialami TKI kebanyakan karena kesalahan para TKI yang bekerja di luar negeri, disebabkan rendahnya tingkat keterampilan dan kurangnya kemampuan dalam berbahasa, hal ini menyebabkan banyaknya kasus kekerasan yang dialami TKI yang sedang bekerja di negara tujuan.

Menurut Pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang sudah dijelaskan di atas, terdapat beberapa hak dan kewajiban calon TKI dalam masa penempatan di luar negeri. Pemberian perlindungan yang dihadapi TKI yang bermasalah pada disesuaikan dengan ketentuan pada Pasal 8 poin (g) Undang undang 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu setiap calon TKI memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.³⁵

Selama beberapa bulan berlangsungnya pembenahan layanan tenaga kerja Indonesia (TKI) oleh BNP2TKI, tiba-tiba kewenangan itu diambil alih oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans) dengan diterbitkannya Peraturan Menteri. Permenakertrans itu adalah Permenakertrans No. 15 Tahun 2009 tentang pencabutan Permenakertrans

³⁵Pasal 8 poin (g) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Mengenai Hak dan Kewajiban TKI., hlm. 4.

No. 22 Tahun 2008, Permenakertrans No. 16 Tahun 2009 tentang Tatacara Penerbitan Surat Ijin Pengerahan (SIP) Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri bagi Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Kemudian, Permenakertrans No. 17 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) TKI ke Luar Negeri dan Permenakertrans No. 14 Tahun 2010 tentang Bentuk, Persyaratan dan Tata Cara Memperoleh Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).³⁶

Akibat sistemik kesemerawutan dualisme dalam layanan TKI, menyebabkan keterbatasan kewenangan BNP2TKI dalam melakukan pengawasan dan pemberian sanksi terhadap mitra kerja pendukung penempatan dan perlindungan TKI seperti PPTKIS, Sarana Kesehatan, Asuransi, Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN), Lembaga Uji Kompetensi dan Lembaga Sertifikasi.

Dengan adanya dualisme ini yang dirugikan adalah pihak TKI. Seperti menurunnya kualitas pelayanan bagi TKI karena kurangnya SDM di Kementerian. Belum lagi kurang tersedianya masalah anggaran pelayan seperti infrastruktur, anggaran SDM, pembiayaan pembekalan akhir pemberangkatan, biaya pembuatan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dimana biaya-biaya tersebut sudah dianggarkan oleh pemerintah melalui APBN dan melekat di BNP2TKI, bukan di Kemenakertrans. Jika kegiatan persiapan penempatan berdasarkan Keputusan Menakertrans tersebut dilakukan di sana, sementara anggarannya melekat di BNP2TKI, jelas TKI yang akan membayar, dan TKI bisa berangkat tanpa KTKLN, dan ini rawan dari sisi perlindungan. Terlebih lagi penempatan TKI menjadi tidak terkoordinir.

Sebagian besar TKI pada PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang berpendidikan rendah yaitu mulai dari SD (Sekolah dasar), SMP (Sekolah Menengah Pertama dan SMA (Sekolah Menengah Atas). Dengan

³⁶Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per.14/Men/X/2010 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, hlm.12.

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

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

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun.
- b. Sehat jasmani dan rohani.
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan.
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulusan Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat.³⁷

Hambatan dalam rendahnya pendidikan dan umur yang dimiliki TKI pada PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang di atas belum sesuai dengan ketentuan Pasal 35 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu calon TKI berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun dan berpendidikan sekurang-kurangnya lulusan Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang belum menerapkan Pasal 35 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan baik.

³⁷Pasal 35 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Mengenai Perekrutan dan Seleksi., hlm. 11.

Selain itu faktor komitmen nasional. Karena sampai saat ini, komitmen nasional tersebut belum terwujud secara nyata, karena institusi yang seharusnya berkoordinasi dalam pelaksanaan pelayanan penempatan dan perlindungan CTKI/TKI masih menonjolkan ego sektornya dengan berlindung dibalik peraturan perundangan yang membidangnya, dan penerapannya dilaksanakan secara kaku, padahal didalamnya terselip kepentingan-kepentingan pribadi dari oknum-oknum tertentu memberikan pelayanan. Selain itu terdapat beberapa peraturan perundangan dan penegakan hukum yang kurang tepat dan tegas dalam implementasi program penempatan TKI di luar negeri (Analisis Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Kemenakertrans 2008).

3. Upaya-upaya yang Dilakukan Untuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang

Penjelasan Undang-undang Nomor. 39 tahun 2004 pasal 98b tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang mempunyai maksud sebagai tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu, PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI yang dilakukan bersama-sama dengan instansi yang terkait. Hal ini belum sesuai dari kenyataan yang dilihat para TKI yang bekerja di luar negeri, masih banyaknya pihak-pihak yang tidak terkait dalam menangani prosedur perekrutan TKI dan hal ini menyebabkan kerugian untuk pihak TKI. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang belum menerapkan Pasal 35 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan baik.

Jika dilihat dari PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang mempunyai maksud perlindungan TKI adalah memberi perlindungan kepada TKI semaksimal mungkin mulai dari pra, masa dan purna penempatan atau kerja. Dan bertujuan memberikan rasa aman kepada TKI

pada setiap tahapan penempatan dimulai dari proses awal rekrut, ditempat kerja hingga selesai kontrak kembali ke daerah asal. Hal ini belum sesuai dari kenyataan yang dilihat para TKI yang bekerja di luar negeri. Di dalam Undang-undang Nomor. 39 tahun 2004 pasal 75c tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, jelas menyatakan pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang belum menerapkan Pasal 75c Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan baik.

Dari segi sifatnya, sebagian besar hukum perburuhan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum perburuhan, yaitu: 1) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.³⁸

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

³⁸Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 2.

dan e) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan.³⁹

PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang dalam perlindungan TKI pada pra penempatan dengan memberikan pembekalan awal pemberangkatan kepada Calon TKI yang akan diberangkatkan ke tempat penampungan. Pada masa penempatan selalu berkomunikasi dengan TKI sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan. Pada masa purna penempatan dengan memberikan pembinaan kepada TKI yang sudah pulang agar hasil yang didapat dari luar negeri dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya, demi masa depan keluarga mereka.

Upaya untuk menciptakan TKI yang terampil dan berkualitas merupakan tanggungjawab kita bersama guna meningkatkan sumber daya manusia terutama TKI yang bekerja ke luar negeri. Untuk dapat segera direalisasikan mengingat bahwa sebagian besar TKI yang bermasalah disebabkan rendahnya tingkat keterampilan dan kurangnya kemampuan dalam berbahasa. Dalam hal ini upaya paling penting yang dilakukan oleh negara dalam hal ini pemerintah adalah adanya kepastian perlindungan bagi calon maupun TKI. Sering kali TKI yang bekerja di luar negeri mendapatkan perlakuan kasar, bahwa ada yang sampai meninggal dunia. Untuk itu diperlukan perlindungan TKI yang merupakan “pahlawan devisa Negara”. Maka dari itu perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tunjangan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam perusahaan.⁴⁰

Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia, maka setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan

³⁹Pasal 5 s/d 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Mengenai Hak dan Kewajiban TKI., hlm. 4.

⁴⁰Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja), PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2015, hlm. 84.

tenaga kerja, dimana penyelenggaraannya dilaksanakan oleh asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan RI. Adapun bentuk asuransi perlindungan dimaksud berupa santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal, santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal, santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang terkena pemutusan hubungan kerja setelah melampauai waktu tiga bulan setelah perjanjian kerja ditandatangani, santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang tidak dibayar gajinya dan/atau yang tidak memperoleh hak-haknya serta bantuan hukum kepada tenaga kerja Indonesia dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan.⁴¹

Selama ini, upaya perlindungan TKI di Luar Negeri, yang telah dilakukan oleh PT. Maharani Tri Utama Mandiri Semarang antara lain adalah proses penyelesaian masalah TKI di dalam negeri, alur pengajuan klaim asuransi, pengiriman uang TKI (Program Remittance), dan perpanjangan perjanjian kerja.

⁴¹Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia...Op.Cit.*, hlm. 100-101.