

KEBIJAKAN HUKUM DALAM UPAYA PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Legal Policy in the Effort to Protect Indonesian Migrant Workers Abroad

Risma Aulinnisa¹, Salshabilla Melati²

¹Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,
Email: (rismaaulinnisa11@gmail.com)

²Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang,
Email: (salshabilla131@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan hukum yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia dalam upaya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, baik dari aspek normatif maupun implementatif, serta mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaannya. Metode yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan kualitatif melalui studi kepustakaan (library research), yang mencakup analisis terhadap undang-undang, peraturan pelaksana, serta literatur akademik terkait hukum ketenagakerjaan dan hukum internasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun telah terdapat berbagai regulasi seperti Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri serta Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan, terutama dalam hal koordinasi antar lembaga, lemahnya penegakan hukum, dan keterbatasan perlindungan di negara tujuan. Pembahasan juga menunjukkan bahwa peran hukum internasional dan diplomasi menjadi sangat penting dalam menjamin perlindungan hukum bagi TKI, terutama dalam kasus pelanggaran hak asasi manusia dan kekerasan yang melibatkan majikan. Kesimpulannya, diperlukan pembaruan hukum yang lebih adaptif terhadap dinamika migrasi tenaga kerja global, penguatan peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta peningkatan kerja sama bilateral untuk memastikan perlindungan menyeluruh bagi TKI, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja berakhir.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Indonesia; Perlindungan Hukum; Luar Negeri.

ABSTRACT

This study aims to analyse the legal policies implemented by the Indonesian government in protecting Indonesian Migrant Workers (TKI) abroad, both from normative and implementation aspects, as well as to identify the obstacles faced in their enforcement. The research employs a normative juridical method with a qualitative approach through library research, involving an analysis of relevant laws, implementing regulations, and academic literature on labour and international law. The findings indicate that although several regulations such as Law No. 39 of 2004 on the Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers and Law No. 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers have been enacted, implementation remains hampered by weak inter agency coordination,

limited law enforcement, and insufficient protection mechanisms in host countries. The discussion highlights the crucial role of international law and diplomacy in ensuring legal protection for migrant workers, especially in cases involving human rights violations and abuse by employers. In conclusion, the study recommends the need for more adaptive legal reforms in response to global labour migration dynamics, the strengthening of the Indonesian Migrant Workers Protection Agency (BP2MI), and enhanced bilateral cooperation to ensure comprehensive protection for TKI before, during, and after their employment period.

Keywords: Indonesian Workers; Legal protection; Overseas.

A. LATAR BELAKANG

Mengacu pada Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, dinyatakan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Sesuai dengan ketentuan tersebut, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengadakan lapangan pekerjaan yang memungkinkan warga negaranya agar dapat memenuhi kebutuhan hidup secara layak selaras dengan norma-norma kemanusiaan yang berlaku. Meskipun demikian, pemerintah belum berhasil meluaskan kesempatan kerja bagi penduduknya, sehingga tingkat pengangguran di Indonesia terus tinggi. Oleh karena itu, solusi yang diambil oleh pemerintah adalah memberikan kesempatan kepada warga Indonesia untuk bekerja di luar negeri.¹

Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah tenaga kerja imigran terbesar di Asia Tenggara setelah Filipina. Merujuk pada data pada tahun 2009, jumlah TKI yang bekerja di luar negeri hingga 6,5 juta orang. Salah satu daerah di Indonesia yang memiliki jumlah TKI yang sangat besar adalah Pulau Lombok, atau NTB.²

¹ Ida Hanifah, "PERAN DAN TANGGUNG JAWAB NEGARA DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA YANG BERMASALAH DI LUAR NEGERI", *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 5 No. 1, (Juni 2020) : 10-11

² Lalu Husni, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", *MIMBAR HUKUM* Vol. 23 No. 1, (Februari 2011)

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mempunyai peranan penting dalam pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Namun, tidak sedikit dari mereka terkadang menghadapi kendala saat bekerja di luar negeri, sehingga negara harus melindungi seluruh warganya, baik di dalam maupun di luar batas negara. Singkatnya, pemerintah Indonesia telah mengembangkan beberapa strategi untuk mengurangi stres dan kesulitan yang mungkin dialami oleh para pekerja asing. Banyak dari ketentuan hukum ini diuraikan pada Undang-undang Pemerintah Nomor 39 Tahun 2004 mengenai perlindungan TKI dan pelanggaran perangkat. Menurut hukum internasional, setiap negara diwajibkan untuk melindungi warga negaranya yang berada di luar batas negaranya. Oleh karena itu, jika terjadi insiden yang tidak diinginkan, negara harus bertindak cepat untuk menjamin keselamatan warganya yang berada di luar perbatasannya.

Penerapan undang-undang dengan tujuan melindungi pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri harus mendahului proses kebijakan yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan di luar negeri. Berdasarkan laporan yang ada, terdapat sejumlah masalah hukum yang kerap dihadapi oleh tenaga kerja, termasuk terlibat dalam kasus pembunuhan yang melibatkan majikan, mengalami penganiayaan saat berada di luar negeri, tidak menerima upah selama bertahun-tahun adanya korban penipuan dari agen tenaga kerja, pemutusan hubungan kerja sebelum hari kerja berakhir, tinggal di luar batas waktu yang ditentukan, dan permasalahan terkait lainnya. Oleh karenanya, pemerintah Indonesia sudah mengimplementasikan UU No. 39 Tahun 2004 terkait Penegakan Hukum dan Perlindungan Tenaga Kerja Asing di Indonesia serta Tata Cara Pelaksanaannya.

Penelitian terdahulu yang mengkaji terkait dengan isu hukum yang penulis angkat diantaranya dilakukan oleh Samiyah & Syahuri (2019) yang fokus membahas terkait cakupan ketentuan UU di Indonesia sudah memenuhi

kebutuhan hukum perlindungan bagi TKI dalam proses pra-penempatan, penempatan, dan purna penempatan.³ Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Gede Dendi, dkk yang meneliti bagaimana pemerintah melakukan perlindungan kekonsuleran dan diplomatik terhadap kasus penganiayaan WNI di luar negeri.⁴ Kebaharuan penelitian yang akan dilakukan terletak pada fokusnya yang lebih mendalam terhadap kebijakan hukum secara sistematis terkait regulasi nasional dan mekanisme internasional serta kajian empiris terhadap hambatan penegakan hukum bagi TKI luar negeri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kebijakan hukum yang diterapkan oleh pemerintah Indonesia dalam upaya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, baik dari aspek normatif maupun implementatif, serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Manfaat penelitian ini adalah memberikan kontribusi akademik terhadap pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan dan hukum internasional, sekaligus memberikan masukan praktis bagi pemerintah dalam merumuskan kebijakan perlindungan TKI yang lebih efektif, komprehensif, dan berkeadilan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian fakta yang tertuang dalam latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah yang penulis angkat Adalah terkait dengan

³ Samiyah Samiyah and Taufiqurrahman Syahuri, "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI," *SUPREMASI : Jurnal Hukum* 2, no. 1 (2019): 59–73, <https://doi.org/10.36441/supremasi.v2i2.118>.

⁴ Gede Dendi Teguh Wahyudi et al., "PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM INTERNASIONAL (STUDI KASUS PENGANIAYAAN ADELINA TKW ASAL NTT DI MALAYSIA)," *Jurnal Komunitas Yustisia* 2, no. 1 (2019): 55–65.

kebijakan hukum dalam melindungi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

C. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian yuridis normatif⁵ yang digunakan dalam jenis penelitian ini meliputi teori-teori, konsep-konsep, dan peraturan-peraturan yang terkait dengan penelitian, atau peraturan-peraturan yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan utama dari penelitian yuridis normatif adalah untuk mengkaji sistematisasi hukum, yaitu mengidentifikasi asas-asas atau dasar-dasar hukum. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*Library Research*), ialah jenis metodologi penelitian di mana informasi dan data dikumpulkan dari beberapa sumber yang tersedia untuk di perpustakaan. Informasi yang dimaksud meliputi buku-buku referensi, hasil penelitian yang telah selesai dengan relevansi tertentu, artikel, esai, dan jurnal lain yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti.

D. PEMBAHASAN

1. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Terbatasnya lapangan pekerjaan di Indonesia menyebabkan banyak sekali warga negara yang berusia produktif mencari peluang pekerjaan di luar negeri. Pemerintah menjawab kebutuhan ini dengan memberikan insentif kepada warga negara Indonesia, baik tua maupun muda, guna bekerja di luar negeri, misalnya di kawasan Asia Tenggara atau bahkan di negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia. Setidaknya, dalam upaya pengiriman TKI ke luar negeri ini, pemerintah memperoleh beberapa manfaat, yaitu mempererat hubungan antar negara, mengurangi tingkat pengangguran di dalam negeri, yang selanjutnya

⁵ Irwansyah, *PENELITIAN HUKUM: Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel*, Revisi (Mirra Buana Media, 2021).

mengurangi beban bagi negara, serta memberikan tambahan devisa melalui pekerjaan yang dilakukan di luar negeri.

As per Pasal 1 ayat (3) UU No. 39 Tahun 2004, Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah upaya pelayanan yang bertujuan untuk mengurangkan TKI dengan pemberi kerja di luar negeri sebagaimana dengan bakat, minat, dan keterampilan yang dimilikinya. Kegiatan ini mencakup seluruh rangkaian proses, mulai dari proses pelatihan, pengawasan dokumentasi, edukasi dan pelatihan, lingkungan, persiapan pemberangkatan, perjalanan ke negara tujuan, dan bahkan proses meninggalkan negara tujuan.

Salah satu inisiatif yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk mengatasi tingkat korupsi yang signifikan di negara ini adalah dengan memindahkan pegawai pemerintah ke luar negeri. Data dari Biro Pusat Statistik (BPS), per Februari 2023, menunjukkan tingkat penetrasi tunakarya di Indonesia mencapai 5,45% atau sekitar 7,99 juta pengangguran. Karena ambang batas pengangguran yang tinggi saat ini, diperlukan langkah-langkah efektif untuk mengurangi dampak negatif yang diakibatkan oleh pengangguran. Salah satu solusi yang diambil oleh sebagian besar masyarakat adalah mencari lowongan kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di manca negara. Hal ini sejalan pula dengan tujuan yang ingin diwujudkan oleh pemerintah, yaitu menurunkan angka korupsi di Indonesia.

Para pihak yang terlibat dalam peletakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri mencakup:

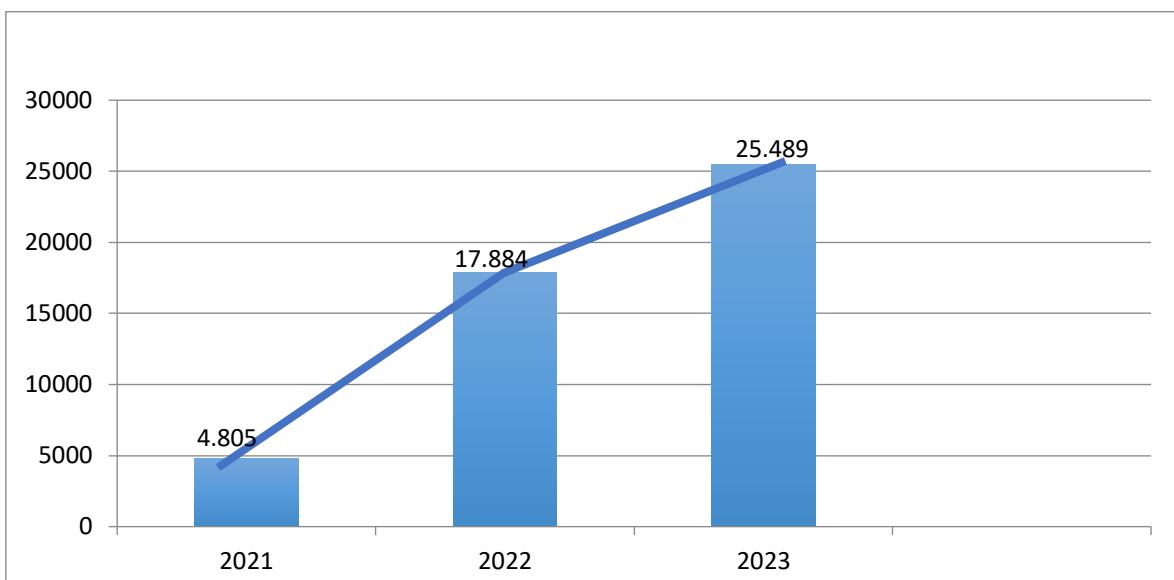
- a) Individu yang akan menjadi Tenaga Kerja Indonesia
- b) Penyelenggara jasa pemberangkatan TKI
- c) Mitra bisnis
- d) Pengguna layanan

e) Sebelumnya dikenal sebagai Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) didirikan.

Saat ini dikenal sebagai BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia), yang dulunya dikenal sebagai BNP2TKI atau Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, merupakan sebuah lembaga independen yang mendapat sokongan dari pemerintah. Tugas utamanya adalah menjalankan kebijakan terkoordinasi dan terintegrasi dalam bidang Tenaga Kerja Indonesia dan perlindungannya di luar negeri. Lingkup pekerjaannya mencakup Ketempatan Tenaga Kerja, Keimigrasian, Huber Luar Negeri, Administrasi Pendudukan, Kesehatan, Penegakan Hukum, serta bidang-bidang lain seperti Penyelenggara Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), yang awalnya dikenal dengan nama PJTKI atau Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Peran. PPTKIS tidak hanya terbatas pada pencarian dan perekrutan calon TKI, tetapi juga melibatkan persiapan calon TKI hingga saat mereka siap untuk pemberangkatan ke luar negeri. Selain itu, PPTKIS memiliki tanggung jawab terhadap perlindungan TKI.

Sebelum diberangkatkan ke luar negeri, calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diharuskan untuk menyusun dan menandatangani suatu kesepakatan dengan PPTKIS sebagai perantara. Dokumen yang digunakan untuk perjanjian ini masyhur dengan nama “Perjanjian Penempatan Kerja Antar Negara”. Selain untuk menjelaskan hak dan kewajiban kedua belah pihak, tujuan utama dari kesepakatan ini adalah untuk melindungi hukum individu yang lebih rentan, yaitu TKI, dari perlakuan yang tidak adil yang mungkin dilakukan oleh pihak yang lebih berkuasa (pengguna jasa).

Didasarkan pada data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Penempatan Tenaga Kerja Indonesia periode Tahun 2021 - 2023:



Dari diagram batang diatas dapat diuraikan bahwa Jumlah penempatan Pekerja Migran sepanjang dua tahun terakhir, Indonesia memperlihatkan peningkatan yang cukup signifikan. Pada bulan Juli 2021, tercatat sebanyak 4.805 penempatan Pekerja Migran Indonesia. Angka ini mengalami kenaikan yang cukup substansial pada bulan Juli 2022, mencapai 17.884 penempatan, menunjukkan pertumbuhan sebesar 272% dibandingkan tahun sebelumnya. Namun, pertumbuhan penempatan tidak berhenti di situ. Pada bulan Juli 2023, jumlah penempatan melonjak menjadi 25.489, mencerminkan peningkatan sebesar 42,4% dari tahun sebelumnya.

Peningkatan jumlah penempatan Pekerja Migran Indonesia yang signifikan menunjukkan adanya permintaan tenaga kerja dari luar negeri yang tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini mencerminkan peluang pertumbuhan ekonomi yang berpotensi di sektor-sektor tertentu di negara tujuan mereka. Selain itu, hal ini juga mencerminkan pengakuan dan keyakinan terhadap kemampuan dan keahlian Pekerja Migran Indonesia.

Hukum tenaga kerja Indonesia (TKI) yang diberlakukan di luar negeri berbeda-beda, tergantung pada negara. Tujuan yang sudah ditetapkan oleh

pemerintah Indonesia atau negara yang memiliki undang-undang yang memfasilitasi kepada tenaga kerja asing berupa perlindungan. Disamping itu, Pemerintah memiliki kewenangan untuk menutup kemungkinan penempatan TKI ke negara-negara tertentu dengan pertimbangan keamanan, seperti negara tujuan yang sedang mengalami konflik bersenjata, murka alam, atau epidemi penyakit menular.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) penempatan di luar negeri bertujuan untuk mengakomodasi keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kapasitas individu mereka. Proses perekrutan calon TKI harus mematuhi prinsip-prinsip seperti hak asasi manusia, pelanggaran hak asasi manusia, perlindungan hukum, praktik ketenagakerjaan yang adil, dan ketersediaan lapangan kerja dengan tetap menjunjung tinggi kepentingan nasional. Tidak diperbolehkan bagi siapa pun untuk menempatkan TKI/TKW dalam posisi atau pekerjaan yang melanggar prinsip-prinsip hak asasi manusia, etika standar, atau Aturan hukum, baik di negara bagian atau negara tujuan, atau di negara bagian yang telah ditetapkan sebagai negara transisi.

2. Analisis Pemenuhan Norma Jangka Waktu Sengketa Gugatan Pengadilan Pajak

Pemerintah pada tanggal 18 Oktober 2004 mengeluarkan UU No. 39 Pada tahun 2004, dikeluarkan undang-undang mengenai Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dengan tujuan memberikan perlindungan kepada pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Harapannya, keberlakuan undang-undang ini dapat menjaga keamanan para pekerja Indonesia baik sebelum berangkat maupun selama bekerja di luar negeri. Temasuk sebuah aspek terpenting dari UU No. 39 tahun 2004 adalah keharusan adanya persetujuan terlebih dahulu dari Dinas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan serikat pekerja sebelum TKI mulai bekerja di luar negeri. Langkah ini diharapkan

dapat mengasihkan perlindungan khusus bagi TKI, terutama selama bekerja di luar negeri.⁶

Dalam rangka menyelesaikan permasalahan hukum yang dihadapi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), penting untuk memiliki saling pengertian antara TKI dan negara tujuan. Apa yang biasa disebut sebagai "hukum internasional" sebenarnya adalah jenis penegakan hukum tertentu yang telah disesuaikan dengan hukum internasional. Selama pelaksanaannya, perjanjian ini harus dilakukan dengan tulus, selalu memperhatikan kewajiban dan hak sesuai dengan hukum yang berlaku. Mengingat bahwa perjanjian internasional berdampak pada hubungan mutualisme dua negara yang saling menghormati, maka jenis perjalanan ini harus dapat mengakomodasi kebutuhan kedua negara untuk mencapai tujuan dan aspirasi mereka tanpa mengorbankan kepentingan masing-masing negara. Perjanjian internasional ini melibatkan kedua negara tanpa memberatkan salah satu pihak. Dengan hubungan diplomatik yang sudah terjalin, pemerintah Indonesia dapat memperkuat lagi hubungan diplomatisnya dengan negara tersebut, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 7 Huruf D, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999, mengarahkan Komite Pemerintah untuk melakukan penjangkauan diplomatik dalam rangka memaksimalkan keamanan dan perlindungan TKI di negara tempat mereka bekerja.⁷

Perlindungan terhadap tenaga kerja telah secara jelas diatur dalam beberapa perjanjian internasional. Hukum internasional mengakui hak asasi manusia, yang melibatkan beberapa hak manusia dalam hidup, privasi, serta

⁶ Dian Cahyaningrum, "ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI", *Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan* Vol. 4, No. 2,(November 2013) : 168

⁷ I Gede Angga Aditya Putra dkk, "UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DI LUAR NEGERI DALAM PERSPEKTIF HUKUM INTERNASIONAL", *Jurnal Komunikasi Hukum* Vol. 8 No. 2, (Agustus 2022) : 703

kemampuan untuk mengejar kepentingan pribadi dan kepentingan bersama sesama manusia atau individu lainnya. Dalam Deklarasi Pencegahan Pelecehan Seksual Terhadap Perempuan, Perusahaan Asuransi Jiwa Bersama Bangsa-Bangsa menekankan perlunya kehati-hatian dalam mendeteksi, mengidentifikasi, dan menangani pelecehan seksual akan perempuan, baik yang dilaksanakan oleh negara maupun perorangan, selaras dengan hukum domestik maupun hukum internasional. Setiap negara diharapkan memperlakukan dengan sangat hati-hati tantangan yang ditemui karyawan pada setiap tahapan migrasi. Dalam rangka memenuhi kewajiban di bawah hukum humaniter internasional yang terkait dengan hak asasi manusia, diharapkan semua pihak yang terkait untuk mengembangkan strategi untuk mencegah dan mendeteksi perdagangan orang, termasuk memberikan perlindungan hukum kepada mereka yang terlibat dalam perdagangan orang selaras dengan kerangka hukum yang ada dan program-program yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Berdasarkan ketentuan UU No. 39 Tahun 2004 menjelaskan bahwa Perlindungan TKI yaitu "Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja". Dengan adanya hal tersebut, setiap warga negara Indonesia yang mencari peluang kerja di luar negeri berhak mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah.

Menurut Pasal 6 UU No. 39 tahun 2004, pemerintah memiliki tanggung jawab dalam menaikkan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Oleh karena itu, pemerintah harus secara aktif terlibat dalam merancang strategi pembelaan TKI tanpa memerlukan instruksi atau pesanan dari pihak lain. Dalam upaya melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, kontribusi dari

berbagai pihak seperti TKI, organisasi TKI, dan pihak terkait lainnya memiliki dampak yang besar. Selain menjadi kewajiban Menteri Luar Negeri, perlindungan pekerja migran tidak hanya menjadi tanggung jawab Menteri Tenaga Kerja. Pernyataan ini sebanding dengan Pasal 19 (b) UU No. 37 Tahun 1999 tentang Kedaulatan Negara, yang menegaskan hak warga negara asing yang tinggal di Indonesia berhak atas perlindungan, ketaatan, dan penafsiran hukum Indonesia serta sistem hukum Indonesia, sesuai dalam hukum nasional, norma-norma internasional, dan praktik yang berlaku.⁸

Keterbatasan lapangan kerja di Indonesia telah mendorong banyak warga negaranya untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Dengan keberadaan penduduk negara Indonesia yang bekerja di mancanegara, pemerintah memiliki kemampuan untuk melindungi dan menyatukan kembali individu-individu tersebut. Masyarakat Indonesia yang bekerja di mancanegara di lindungi pada hal tersebut, pemerintah menekankan pentingnya hubungan antara kebutuhan untuk mengamankan warga negara asing dan pelanggaran hukum di negara tempat warga negara asing tersebut bekerja.

TKI (Tenaga Kerja Indonesia) di dimancanegara, harus mengorganisir proyek-proyek kerja sama yang menguntungkan banyak pihak, baik internal ataupundi luar negeri. Hal ini searah dengan perlindungan hukum yang diberikan kepada TKI. Jika tidak ada kerja sama antara organisasi dan beberapa pihak yang terlibat, maka tugas-tugas tersebut tidak akan dapat diselesaikan dengan cepat dan efektif. Di dalam negeri, perlu adanya koordinasi yang kuat antara berbagai lembaga dan instansi seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Luar Negeri, pemerintah daerah, Kantor Imigrasi, Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Lembaga Penegak Hukum, dan organisasi teknis lainnya.

⁸ Arpangi, "Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri". *Jurnal Pembaharuan Hukum* Vol. 3 No. 1, (April 2016) : 152-153

Sebaliknya, di dalam organisasi swasta, diperlukan kolaborasi dengan PPTKIS (Pelaksana Penempatan TKI Swasta) dan jaringannya, serta organisasi kemasyarakatan dan lembaga swadaya masyarakat.

Beberapa organisasi asing yang secara aktif bekerja untuk melindungi hukum tenaga kerja Indonesia (TKI) antara lain Asosiasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Asosiasi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Asosiasi Hukum Ketenagakerjaan Mitra Usaha, Institut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, dan lembaga-lembaga pemerintah yang berpengalaman dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di negara-negara berkembang. Disamping itu, ada pula Liga Swadaya Masyarakat (LSM), yang juga dikenal dengan nama Hak Asasi Manusia, yang berfokus pada hak asasi manusia dan etika kerja koperasi. dan organisasi swasta seperti Asosiasi Asuransi Jiwa Bersama Bangsa-Bangsa yang memiliki pengalaman di bidang ini.

Berlandaskan data dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), jumlah pengaduan Pekerja Migran Indonesia pada bulan Juli 2023 sejumlah 252 aduan, meningkat jika dibandingkan dengan bulan Juli 2022 sejumlah 163 aduan dan Juli 2021 sejumlah 69 aduan. Jumlah total pengaduan dari Januari sampai dengan Juli 2023 sebanyak 1150 aduan. Jika dilihat berdasarkan jenis kelamin Pekerja Migran Indonesia, sebagian besar pengaduan lebih banyak diajukan oleh Pekerja Migran Indonesia gender perempuan.

Banyaknya kasus yang dialami oleh ekspatriat Indonesia telah menimbulkan pertanyaan serius tentang apakah negara memiliki hak untuk melindungi warganya yang bekerja di luar negeri. Salah satu faktor humanis yang sering menjadi penghalang bagi orang Indonesia yang bekerja di luar negeri adalah munculnya pertanyaan-pertanyaan yang lebih detail, seperti apakah perlindungan hukum yang terdapat pada berbagai peraturan yang terkait

dengan hukum ketenagakerjaan hanya berlaku di dalam negeri saja atau juga berlaku di luar negeri.

Terkait perlindungan hukum hak dan tanggung jawab tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan contoh dari kesepakatan serikat pekerja yang telah disetujui bersama. Pasal 2 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 merincikan prinsip-prinsip seperti kesetaraan gender, keadilan, kesesuaian hak, demokrasi, kesetaraan masyarakat, kesetaraan, dan penentangan terhadap perdagangan manusia. Undang-undang ini menawarkan tiga jenis perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) :

- a) *Pertama*, merupakan perlindungan yang datang sebelum serangan, yang menghambat pemberian informasi kepada calon TKI mengenai hukum dan mereka harus mengikuti prosedur untuk menjadi TKI, termasuk pemeriksaan dokumen. Rekaman ini memiliki arti penting dalam menghentikan penyebaran TKI ilegal.
- b) *Kedua*, ketika memasuki area kerja yang telah ditentukan, perlindungan ini memastikan bahwa karyawan berperilaku secara moral dan fisik sesuai dengan hukum yang berlaku di lokasi kerja tersebut. Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk mengawasi dan membina agar mencegah pelanggaran Hak Asasi Manusia yang mungkin terjadi oleh majikan terhadap TKI di tempat kerja.
- c) *Ketiga*, perlindungan diberikan kepada TKI setelah hari kerja berakhir, termasuk dalam situasi di mana terjadi pelanggaran terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi atau penurunan kinerja, dan hingga dan termasuk proses deportasi yang diubah oleh pemerintah nasional untuk tujuan tertentu. Dalam hal terjadi pemulangan TKI yang telah menyebar ke seluruh dunia karena alasan tertentu, badan sensor TKI harus memberikan pemberitahuan kepada

masyarakat dalam waktu satu hari setelah kejadian. Sesuai peraturan yang berlaku, penyelenggara penempatan TKI juga harus menyediakan dana pemakaman, dan meskipun TKI sudah meninggal, hak-hak yang seharusnya diterima oleh TKI harus tetap dipenuhi oleh penyelenggara perjalanan TKI.

Apabila terjadi pelanggaran terhadap kesepakatan dalam perjanjian kerja dalam suatu hubungan kerja, Di samping itu, TKI juga dilindungi melalui upaya kuratif dan represif. Proteksi ini diberikan ketika TKI menghadapi masalah hukum di negara tempat mereka bekerja, sebagai sarana untuk memperbaiki kondisi korban. Hal ini bertujuan supaya setiap korban dapat memperoleh keadilan dan mendapatkan bantuan dalam pemulihan mental bagi mereka yang mengalami kekerasan fisik, sehingga mereka dapat melanjutkan kehidupan mereka dengan lebih baik.⁹

Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 4 tahun 2023 tentang Manajemen Migrasi Tenaga Kerja, pekerja asing memiliki hak untuk menerima Tunjangan Sosial sebagai salah satu jenis perlindungan hukum ketenagakerjaan. Sistem jaminan sosial nasional mengawasi kesejahteraan sosial pekerja imigran Indonesia. Media sosial, sebagaimana dikemukakan dalam paragraf 2 teks (1) Permenaker Nomor 4 Tahun 2023, dapat diklasifikasikan sebagai media sosial untuk kesehatan dan media sosial untuk alasan yang berhubungan dengan pekerjaan. Jaminan sosial kesehatan sebagaimana dipahami dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang mengatur masing-masing celah, serta pelatihan kerja sosial, sebagaimana yang sering dikenal, adalah jenis pelatihan kerja sosial untuk pekerja imigran Indonesia yang mencakup JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja), JKM (Jaminan Kematian), dan JHT (Jaminan Hari Tua).

⁹ Ni Kadek Sintia Dewi, dan Desak Gde Dwi Arini dan Luh Putu Suryani, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri", *Jurnal Analogi Hukum* Vol. 3, (2021) : 40

Disamping itu, pembahasan terkait Tunjangan Sosial Tenaga Kerja Asing juga termasuk dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Asing. Pasal 29 ayat 1 UU No. 18 Tahun 2017 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Asing di Indonesia menyatakan bahwa “Dalam upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.” Karena hal ini, pekerja migran Indonesia tidak lagi menggunakan asuransi swasta, termasuk BPJS Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 memberikan perlindungan sosial kepada pekerja migran Indonesia yang sebelumnya bekerja untuk perusahaan asuransi yang beroperasi dalam suatu konsorsium asuransi. Filter ini mengalami pengurangan dalam tingkat penetrasi, waktu penetrasi, dan kedalaman penetrasi. Berkaitan dengan hal tersebut, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) telah membentuk sebuah komite yang tangguh untuk menjalankan perlindungan ini sesuai dengan pedoman yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Meskipun ada risiko-risiko khusus yang tidak dibahas dalam Program Sosial, BPJS diharuskan untuk berkolaborasi dengan organisasi atau lembaga pemerintah lainnya.

4. Analisis Kasus

Mengacu pada Pasal 1 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI adalah warga negara Indonesia yang berada di luar negeri dan sebagian besar memenuhi persyaratan hukum untuk memperoleh hak-haknya sebagai warga negara Indonesia. Proses pemberian kompensasi kepada pekerja migran dibagi menjadi tiga tahap yaitu tahap persiapan, tahap pelaksanaan, dan tahap akhir. Pada tahap pra

penempatan, langkah-langkah melibatkan pengurusan izin, seleksi, pendidikan, hingga pemberangkatan. Selanjutnya, pada tahap penempatan, TKI diharapkan dapat beradaptasi dengan warga negara Indonesia di negara tujuan dan melaksanakan pekerjaan sesuai instruksi. Pada tahap purna penempatan, proses mencakup penyediaan fasilitas kepulangan untuk TKI, termasuk jaminan kesehatan bagi mereka selama masa-masa stres dan perlindungan terhadap TKI dari pihak ketiga yang mungkin akan melakukan penelitian terhadap mereka.

Contoh dari hal ini adalah banyaknya Tenaga Kerja Indonesia di seluruh Indonesia yang terkena dampak karena pekerjaan mereka sebelum berangkat berbeda dengan pekerjaan mereka setelah mereka tiba di negara tujuan. Kasus kedua adalah kasus purna penempatan yang menimpa seorang perempuan berusia tiga puluh tahun bernama Kunainah, kelahiran Brebes yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Singapura. Kunainah mendapatkan perlakuan yang sangat tidak layak dari majikannya. Sekujur tubuhnya penuh dengan luka. Tragisnya, kunainah yang berasal dari Desa Cikuya Kecamatan Banjarjarjo, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah, ditemukan tewas di Bandara Soekarno dini hari tadi. Belakangan diketahui bahwa Kunainah berasal dari Desa Pejagan, Kecamatan Losari, Brebes. Kunainah masuk ke Singapura secara legal melalui PT. Sumber Kencana Sejahtera (SKS).

Dalam kasus seperti ini, TKI dapat mengandalkan sumber daya hukum dan bantuan dari pemerintah. Sekiranya timbul masalah hukum yang menghambat praktisi hukum nasional Indonesia, seperti Kepolisian Republik Indonesia, organisasi penegak hukum, dan departemen hukum, nasihat hukum akan diberikan. Dimana para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja di luar negeri harus mengikuti prosedur yang telah ditetapkan untuk melindungi diri mereka sendiri dari resiko kehilangan pekerjaan. Penyelesaian secara mediasi

dan secara litigasi dapat diberikan untuk perlindungan dan penyelesaian permasalahan TKI.

E. KESIMPULAN

Regulasi mengenai penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, yang mencakup perlindungan sebelum penempatan, selama masa kerja, dan setelah masa kerja berakhir. Proses awal termasuk pemeriksaan dokumen bertujuan mencegah pelanggaran hukum oleh agen TKI, dilanjutkan dengan perlindungan di tempat kerja agar sesuai dengan standar hukum dan lingkungan yang aman secara fisik maupun moral. Setelah masa kerja berakhir, perlindungan tetap diberikan, termasuk dalam kasus deportasi atau kekerasan kerja. Selain itu, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 mewajibkan pemenuhan kesejahteraan sosial TKI melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT). Perlindungan ini diperkuat oleh UU No. 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2017, yang menyatakan bahwa pemerintah pusat menyelenggarakan jaminan sosial bagi TKI dan keluarganya, sehingga mereka tidak lagi memerlukan asuransi tambahan dan dapat menggunakan layanan BPJS Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Irwansyah. PENELITIAN HUKUM: Pilihan Metode Dan Praktik Penulisan Artikel. Revisi. Mirra Buana Media, 2021.

JURNAL

BAHARUDIN, E. (2007). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI DI LUAR NEGERI PRA PEMBERANGKATAN, PENEMPATAN, DAN PURNA PENEMPATAN. *Lex Jurnalica Vol.4 No.3*.

Cahyaningrum, D. (2013). ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI. *NEGARA HUKUM: Vol. 4, No. 2*

- Hanifah, I. (2020). PERAN DAN TANGGUNG JAWAB NEGARA DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA YANG BERMASALAH DI LUAR NEGERI. *DE LEGA LATA Jurnal Hukum* Vol. 5 No. 1.
- Husni, L. (2011). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI. *MIMBAR HUKUM*.
- Kristina, A. (2018). Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Mencari Pelajaran Dari Implementasi Kebijakan di Berbagai Negara) . *MediaTrend* Vol. 13 No. 2 .
- L. Hadi Adha, Z. R. (2020). KEBIJAKAN JAMINAN SOSIAL PEKERJA MIGRAN INDONESIA. *Jurnal Risalah Kenotariatan* Vol. 1, No. 2
- Ni Kadek Sintia Dewi, D. G. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di . *Jurnal Analogi Hukum* Vol.3.
- OELANGAN, M. D. (2014). IMPLEMENTASI PERJANJIAN KERJA DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI. *PRANATA HUKUM* Vol. 9. No. 1
- Rohman, T. F. (2018). Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Bekerja di Luar Negeri. *Lex Scientia Law Review*, Vol. 2.
- Wahyudi, D. T. (2015). PERAN DAN TANGGUNGJAWAB NEGARA DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DILUAR NEGERI. *Mimbar Keadilan, Jurnal Ilmu Hukum*.
- Samiyah, Samiyah, and Taufiqurrahman Syahuri. "PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI." SUPREMASI : Jurnal Hukum 2, no. 1 (2019): 59–73. <https://doi.org/10.36441/supremasi.v2i2.118>.
- Wahyudi, Gede Dendi Teguh, Dewa Gede Sudika Mangku, and Ni Putu Rai Yuliartini. "PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DITINJAU DARI PERSPEKTIF HUKUM INTERNASIONAL (STUDI KASUS PENGANIAYAAN ADELINA TKW ASAL NTT DI MALAYSIA)." Jurnal Komunitas Yustisia 2, no. 1 (2019): 55–65.