

BAB III

HASIL PENELITIAN LAPANGAN MENGENAI KASUS PELAKU TINDAK PIDANA PERDAGANGAN ORANG OLEH AGEN PENYALUR TENAGA KERJA ILEGAL

A. Kronologi Kasus Perdagangan Orang oleh Agen Penyalur Tenaga Kerja Ilegal

1. Kasus Posisi Putusan Pengadilan Negeri Bandung, Nomor :
844/Pid.B/2017/PN.Bdg

Kasus yang penulis teliti ini merupakan kasus perdagangan orang yang dengan sengaja menempatkan calon tenaga kerja Indonesia yang tidak memiliki E-KTKLN sebagaimana diatur dan diancam pidana Pasal 104 huruf (d) Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dengan terdakwa Yuni Yulianingsih berumur 33 (tiga puluh tiga) tahun adalah seorang pimpinan cabang PT. Rimba Ciptaan Indah, telah menempatkan calon tenaga kerja Indonesia yang tidak memiliki E-KTKLN.

Terkait penggerebegan yang terjadi di tempat penampungan TKW yang berada di Kabupaten Purwakarta, berikut kronologis awal mulanya penggerebegan Pihak Polda Jabar yang disampaikan Kabid Humas Kombes Yusri Yunus. Berawal dari penanganan pencegahan terhadap 4 orang Calon Tenaga Kerja Wanita (CTKW) di Bandara Husein Santra Negara Bandung,

keempatnya diduga akan menjadi TKW ke Luar Negeri. “Dugaan awal penempatan TKI unprosedural,” ujar Yusri via pesan elektronik. Keempat TKI yang kami cekal, lanjut Yusri Yunus, Nunung Nurjanah asal Kabupaten Cirebon, Leni Hernayanti asal Kabupaten Cirebon, Dyah Mangastuti Sudjono asal Kediri dan Fitria. “Dari hasil lidik terhadap keempat TKI yang dicekal kami peroleh informasi tempat asal penampungan berada di Kabupaten Purwakarta, selanjutnya kami ke TKP tempat penampungan,” tambah Yusri. Dipenampungan pihak kepolisian mendapatkan belasan TKW berada disitu, selanjutnya para TKW yang berada dipenampungan dibawa untuk dimintai keterangan. “Termasuk juga kepala cabang PT. Rimba Ciptaan Indah, yaitu atas nama Yuni Yulianingsih,” terang Yusri. (Adw)

2. Tuntutan Jaksa Penuntut Umum

Adapun Tuntutan Pidana Penuntut Umum yang pada pokoknya, meminta kepada majelis hakim untuk memutus :

- a. Menyatakan Terdakwa YUNI YULIANINGSIH terbukti bersalah telah melakukan tindak pidana menempatkan calon TKI yang tidak memiliki dokumen seperti dalam surat dakwaan Kedua yaitu melanggar Pasal 103 huruf f Undang – Undang No.39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

- b. Menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa YUNI YULIANINGSIH selama 1 (satu) tahun dikurangi selama Terdakwa berada dalam tahanan, denda Rp.1.000.000.000.- (satu milyar rupiah) Subsidaair 3 (tiga) bulan penjara;
- c. Menetapkan biaya perkara sebesar Rp.2.000.- (dua ribu rupiah).

3. Putusan Pengadilan

- a. Menyatakan Terdakwa YUNI YULIANINGSIH telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan Tindak Pidana “**Menempatkan calon TKI yang tidak memiliki E_KTKLN**”;
- b. Menjatuhkan pidana kepada Terdakwa **YUNI YULIANINGSIH** tersebut oleh karena itu dengan pidana kurungan selama 7 (tujuh) bulan dan denda sebesar Rp.100.000.000.- (serratus juta rupiah) subsidair 3 (tiga) bulan kurungan;
- c. Menetapkan masa penangkapan dan penahanan yang telah dijalani Terdakwa dikurangkan seluruhnya dari pidana yang dijatuhkan;
- d. Memerintahkan Terdakwa tetap berada dalam tahanan;
- e. Menetapkan biaya perkara sebesar Rp.2.000.- (dua ribu rupiah).

B. Implementasi Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

1. Procedur Mendirikan Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Berdasarkan pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum (*business entities*) dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, khususnya dalam pasal 2 dan pasal 3, bahwa untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan (c.q. Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota) sesuai domisil perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan. Izin dimaksud berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dan (selanjutnya) dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.⁴⁶

Dengan demikian suatu perusahaan yang beroperasi di bidang penyedia jasa pekerja/buruh, selain harus memiliki tanda daftar perusahaan (TDP) dari “Dinas Perdagangan“ (sesuai pasal 5 dan 22 jo. pasal 11 dan pasal 12 UU No. 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan), juga harus memiliki izin

⁴⁶ <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/cl5828/prosedur-mendirikan-perusahaan-penyedia-jasa-tenaga-kerja>

operasional sebagai perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dari Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota sesuai lokasinya.

Jadi bukan “sertifikat penyedia jasa tenaga kerja dari Depnaker” sebagaimana disebutkan dalam surat (pertanyaan) Saudara. Demikian juga, “izin dari Kadin” sebagaimana yang Saudara sebutkan dalam surat dimaksud, menurut hemat kami hanya sebagai bukti keanggotaan perusahaan Saudara dalam organisasi “Kamar Dagang dan Industri”, dan bukan sebagai persyaratan untuk beroperasi di bidang penyedia jasa pekerja/buruh.

Untuk mendapatkan izin operasional dimaksud, perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh menyampaikan permohonan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

- a. Copy pengesahan (Akta Pendirian dan Pengesahaannya) sebagai badan hukum berbentuk PT atau Koperasi dari Kementerian Hukum dan HAM atau Kementerian Koperasi (sesuai bentuk entitynya);
- b. Copy Anggaran Dasar (articles of association) yang memastikan kegiatan usahanya sebagai penyedia jasa pekerja/buruh;
- c. Copy SIUP sesuai dengan TDP (sebagai badan usaha yang melakukan kegiatan usaha bisnis); dan
- d. Copy bukti Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan (berdasarkan UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan).

2. Mekanisme Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri

Mekanisme penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dapat dilihat dalam UU No, 39 Tahun 2004, yang selanjutnya diatur lebih teknis dalam Permenakertrans No. 14 Tahun 2010.

a. Penempatan

Kebijaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri menjadi salah satu usaha nasional strategis untuk mengatasi kelangkaan kesempatan kerja dan pengangguran di dalam negeri. Kebijakan ini didasarkan pada prospek peluang kerja ke luar negeri yang terbuka luas di beberapa negara pada beberapa sektor diantaranya perkebunan, industri, kelautan, transportasi, perhotelan, konstruksi, pertambangan, migas dan kesehatan.

Penempatan tenaga kerja Indonesia dengan memperhatikan perlindungan dan pembelaan untuk mencegah timbulnya eksploitasi tenaga kerja. Yudo Swasono; 1998 mengemukakan; bahwa dalam kerangka pembangunan, penempatan tenaga kerja Indonesia diselenggarakan secara tertib dan efisien untuk:

- 1) Meningkatkan perlindungan.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- 3) Perluasan lapangan kerja.
- 4) Meningkatkan kualitas tenaga kerja.

- 5) Peningkatan devisa Negara dengan memperhatikan harkat dan martabat manusia, bangsa dan Negara.
- 6) Meningkatkan upah dan kondisi kerja yang lebih baik bagi pekerja.
- 7) Mengurangi biaya pengiriman.
- 8) Menyediakan jaring pengaman bagi pekerja dan keluarganya.
- 9) Mengurangi tenaga kerja Indonesia ilegal atau tenaga kerja Indonesia biaya dokumen yang syah.
- 10) Meningkatkan jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirim dan meningkatkan devisa negara tujuan penempatan.
- 11) Meningkatkan tingkat keterampilan tenaga kerja Indonesia secara gradual.
- 12) Penempatan TKI sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk penggunaan tenaga kerja di dalam negeri dan masa depan.

Menurut kedua peraturan perundang-undangan tersebut di atas, terdapat setidaknya tiga kelompok besar tahapan yang harus dilaksanakan dalam proses penempatan, yakni: (1) persiapan, (2) perekrutan, dan (3) pemberangkatan.

a. Persiapan

Langkah pertama yang harus dilakukan oleh PPTKIS sebelum melakukan proses penempatan TKI ke luar negeri adalah memperoleh Surat Ijin Pengerahan (SIP) dari Menakertrans. Ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh PPTKIS untuk memperoleh SIP termaksud, yakni:

- 1) Memiliki perjanjian kerjasama penempatan (recruitment agreement) yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan.
- 2) Memiliki surat permintaan tenaga kerja (job order/visa wakalah/demand letter) dari calon pengguna yang sudah disetujui oleh KBRI atau Perwakilan RI di negara tujuan.
- 3) Memiliki Rancangan Perjanjian Penempatan antara calon pengguna atau agency di luar negeri dengan PPTKIS.
- 4) Memiliki Rancangan Perjanjian Kerja antara calon pengguna dan calon TKI (CTKI) yang sudah memperoleh persetujuan dari Perwakilan RI di negara tujuan).

Berdasarkan ketentuan ini, maka PPTKIS tidak diperkenankan melakukan penempatan TKI ke luar negeri tanpa memiliki SIP. PPTKIS yang melanggar ketentuan ini akan mendapat sanksi tegas berupa pencabutan SIPPTKI, yang berarti PPTKIS tersebut tidak boleh beroperasi lagi (lihat Paragraph. V mengenai sanksi).Selanjutnya, sambil

menunjukkan SIP yang telah diperoleh, PPTKIS menyampaikan maksudnya untuk merekrut CTKI kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Kota dimana PPTKIS akan merekrut CTKI sambil menunjukkan SIP.

b. Perekrutan

Dengan telah memenuhi persyaratan tersebut di atas, maka PPTKIS sudah memiliki dasar hukum yang kuat untuk melakukan tahap perekrutan CTKI sebagai salah satu bagian dari proses penempatan TKI ke luar negeri. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh PPTKIS dalam tahapan perekrutan ini cukup banyak, dan bersifat sangat ketat karena kualitas TKI yang akan ditempatkan sangat tergantung pada tahapan ini. Demikian ketatnya persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi dalam setiap langkah yang tercakup dalam tahapan ini, sehingga ada beberapa diantaranya yang mengandung sanksi, mulai dari peringatan sampai pencabutan SIPPTKI.

1) Sosialisasi atau penyuluhan

Agar kesempatan kerja di luar negeri dapat diketahui oleh masyarakat luas, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota bersama-sama dengan PPTKIS harus melakukan sosialisasi atau penyuluhan. Hal-hal yang perlu disampaikan dalam sosialisasi atau penyuluhan ini adalah: (1) persyaratan dan dokumen yang diperlukan

untuk bekerja di luar negeri, (2) hak dan kewajiban CTKI/TKI; (3) situasi, kondisi dan risiko di negara tujuan; dan (4) tata cara perlindungan bagi TKI.

Sosialisasi atau penyuluhan ini sangat penting karena ia dapat menjadi saringan pertama dalam tahapan perekrutan, dimana masyarakat yang merasa dirinya tidak memenuhi persyaratan tidak akan mendaftarkan dirinya ke Dinas Ketenagakerjaan setempat.

2) Pendaftaran CTKI yang berminat

Masyarakat yang berminat dan merasa dirinya telah memenuhi persyaratan awal untuk bekerja di luar negeri, mendatangi dan mendaftarkan dirinya ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat sebagai pencari kerja dengan prosedur dan persyaratan yang sama dengan pencari kerja biasa, yakni: Umur minimal 18 Tahun, atau 21 Tahun (bagi yang akan bekerja pada perorangan) yang dibuktikan dengan KTP dan Akte kelahiran./Surat Kenal Lahir. Memiliki Surat Keterangan Sehat dan lain-lain

3) Penseleksian CTKI

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan PPTKIS melakukan penseleksian CTKI dari daftar pencari kerja yang sudah tercatat di kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dasar penseleksian adalah sebagaimana ditentukan dalam UU No. 39 Tahun 2004, yakni:

(1) berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, (2) sehat jasmani dan rohani, (3) berusia sekurang-kurangnya 21 tahun bagi CTKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perorangan, (4) tidak dalam keadaan hamil bagi perempuan, (5) sekurang-kurangnya lulus SLTP atau yang sederajat.

4) Penanda-tanganan Perjanjian Penempatan

CTKI yang sudah memenuhi persyaratan dan menyatakan bersedia untuk ditempatkan di luar negeri menandatangani Perjanjian Penempatan bersama-sama dengan PPTKIS, serta diketahui oleh Dinas Ketenagakerjaan setempat.

5) Pemberian rekomendasi Paspor

Selanjutnya, sebagai bahan pengurusan Paspor bagi CTKI, maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota menerbitkan Rekomendasi Paspor.

6) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi CTKI

Untuk menjamin kesehatan fisik dan psikologi setiap CTKI, maka mereka harus menjalani proses berikutnya yaitu pemeriksaan kesehatan dan psikologi (medical check-up) di lembaga yang ditunjuk pemerintah.

7) Memasukkan CTKI dalam penampungan/asrama

Khusus bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna perorangan, setelah lulus pemeriksaan kesehatan dan psikologi wajib masuk penampungan/asrama milik PPTKIS, dimana proses berikutnya akan dilaksanakan.

8) Pelatihan

CTKI yang sudah memenuhi persyaratan sampai dengan langkah tersebut di atas dan akan ditempatkan pada pengguna perorangan, wajib mengikuti langkah berikutnya yaitu pelatihan keterampilan apabila belum memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya. Pelatihan ini dilakukan oleh PPTKIS sendiri atau oleh lembaga pelatihan yang telah memenuhi persyaratan. *(Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya dengan menunjukkan sertifikat kompetensi, dan bagi CTKI yang akan ditempatkan pada pengguna badan usaha.)*

9) Uji kompetensi

Selanjutnya, setiap CTKI yang menjalani pelatihan wajib menjalani proses berikutnya yaitu uji kompetensi. Langkah ini dilakukan untuk memastikan apakah CTKI sudah dapat dianggap memenuhi kualifikasi keterampilan yang dibutuhkan untuk

menjalankan pekerjaan yang akan dipegangnya di luar negeri. Oleh karena itu, UU No. 39 Tahun 2004 menentukan bahwa uji kompetensi hanya dapat dilakukan oleh lembaga yang ditunjuk oleh pemerintah.

Apabila dalam pengujian tersebut CTKI dinyatakan sudah memenuhi kompetensi untuk jenis pekerjaan yang akan dijalankannya, maka ia akan memperoleh sertifikat kompetensi. *(Ketentuan ini tidak berlaku bagi CTKI yang sudah memiliki kompetensi sesuai dengan jenis pekerjaan yang akan dijalankannya dengan menunjukkan sertifikat kompetensi, dan bagi CTKI yang akan ditepatkan pada pengguna badan usaha.)*

10) Mengikutsertakan CTKI dalam Asuransi CTKI

Langkah berikutnya dalam tahap perekrutan ini adalah pengikutsertaan CTKI dalam program Asuransi TKI pada Maskapai Asuransi yang sudah ditunjuk oleh pemerintah.

11) Pengurusan Paspor CTKI

Berdasarkan Rekomendasi Paspor yang diberik oleh Dinas Ketenagakerjaan, CTKI atau PPTKIS mengurus penerbitan Paspor CTKI ke Kantor Imigrasi.

12) Pengurusan Visa Kerja CTKI

Setelah memperoleh Paspor, CTKI atau PPTKIS mengurus Visa Kerja CTKI ke Kantor Kedutaan atau Perwakilan Negara Tujuan,

dengan membawa persyaratan untuk itu, termasuk Curriculum Vitae (CV) CTKI.

13) Pembayaran DP3TKI dan Asuransi TKI

Dengan diperolehnya Paspor dan Visa Kerja, kemungkinan bagi CTKI untuk bekerja di luar negeri sudah semakin terbuka. Untuk itu, CTKI diminta untuk memenuhi persyaratan berikutnya, yaitu membayar Dana Pembinaan, Penempatan, dan Perlindungan TKI (DP3TKI) sebagai Pendapatan Negara Bukan Pajak (*akan tetapi, kewajiban ini sedang dalam pembahasan, dan kemungkinan akan ditiadakan pada tahun mendatang*).

Bersamaan dengan itu pula CTKI membayarkan premi Asuransi TKI pada Maskapai Asuransi yang ditunjuk oleh pemerintah.

14) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Dengan selesainya langkah-langkah tersebut di atas, kini pemberangkatan TKI ke luar negeri tinggal menunggu saatnya. Namun masih ada satu langkah penting yang harus dilakukan untuk meyakinkan kesiapan CTKI melakukan pekerjaannya di luar negeri, yaitu Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

Sebagaimana dinyatakan Pasal 69 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004, PPTKIS wajib mengikut sertakan tenaga kerja Indonesia yang akan diberangkatan ke luar negeri dalam PAP. Dan Pasal 69 ayat (2)

dinyatakan pula, bahwa untuk memberi pemahaman dan pendalaman terhadap: (1) Peraturan perundang-undangan di Negara tujuan dan (2) Materi/isi perjanjian kerja. Secara rinci, materi yang harus diberikan dalam PAP adalah:

- a) Pembinaan Mental Kerohanian.
- b) Pembinaan Kesehatan Fisik
- c) Pembinaan Mental dan Kepribadian
- d) Bahaya Perdagangan Perempuan dan Anak.
- e) Bahaya Perdagangan Narkoba, Obat Terlarang dan Tindak Kriminal Lainnya
- f) Sosialisasi Budaya, Adat Istiadat dan Kondisi Negara penempatan.
- g) Peraturan Perundang-undangan Negara Tujuan Penempatan
 - (1) Peraturan perundang-undangan negara tujuan.
 - (2) Peraturan mengenai ketenagakerjaan dinegara tujuan penempatan. Hukum yang berlaku di negara tujuan penempatan.
- h) Tata Cara Keberangkatan dan Kedatangan di Bandara Negara Penempatan.
 - (1) Prosedur keberangkatan / kepulangan di bandara/ pelabuhan laut.

- (2) Ketentuan bepergian dengan pesawat terbang.
- (3) Tata cara pengisian surat-surat keimigrasian.
- (4) Prosedur kedatangan di negara tujuan.
- i) Tata Cara Kepulangan ke Tanah Air
 - (1) Pulang karena cuti, perpanjangan perjanjian kerja dan selesai perjanjian kerja.
 - (2) Pulang karena bermasalah, PHK dan sakit.
 - (3) Cara menghindari calo dan modus-modus penipuan.
- j) Peran Perwakilan RI dalam pembinaan dan perlindungan WNI / TKI di LN
 - (1) Pembinaan dan perlindungan WNI / TKI di luar negeri.
 - (2) Kewajiban tenaga kerja Indonesia sebagai WNI di luar negeri.
 - (3) Penyelesaian perselisihan WNI / TKI di luar negeri.
- k) Program Remittance Tabungan dan Asuransi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
 - (1) Tata cara menabung dan mengambil uang.
 - (2) Tata cara mengirim uang.
 - (3) Bank perwakilan di negara tujuan.
 - (4) Tata cara klaim asuransi.
- l) Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan Perjanjian Kerja

- (1) Penjelasan tentang hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia dan pengguna.
 - (2) Akibat hukum atas penyimpangan dan pelanggaran terhadap perjanjian penempatan dan perjanjian kerja.
 - (3) Jenis dan kegunaan dokumen tenaga kerja Indonesia.
- m) Pengetahuan Tentang Perjalanan Ke / Dari Luar Negeri
- (1) Tiketing.
 - (2) Fiskal (3) Airport tax.
 - (3) Baggage.
 - (4) Baggage claim.
 - (5) Situasi Bandar Udara.
 - (6) Tata cara dalam pesawat.
 - (7) Boarding pass.
 - (8) Pengenalan loket.
 - (9) Taxi dan bus route.
- n) Dokumen Keimigrasian
- (1) Paspor.
 - (2) Visa
- o) Pengetahuan Teknis Lainnya
- (1) Uang asing dan pemeliharaannya.
 - (2) Nilai tukat mata uang.

- (3) Transfer uang dan tata caranya.
- (4) Tabungan dan tata cara penyetoran/penarikan dengan atau tanpa penggunaan ATM.
- (5) Kartu nomor rekening tabungan.
- (6) Tata cara pengambilan dan angsuran kredit.
- (7) Materi teknis lainnya.

15) Penanda-tanganan Perjanjian Kerja

Apabila tidak ada lagi masalah sampai dengan langkah tersebut di atas, CTKI dan PPTKIS menanda-tangani Perjanjian Kerja, dengan diketahui oleh aparat yang berwenang pada Dinas Ketenagakerjaan setempat.

16) Pengurusan rekomendasi BFLN/KTKLN

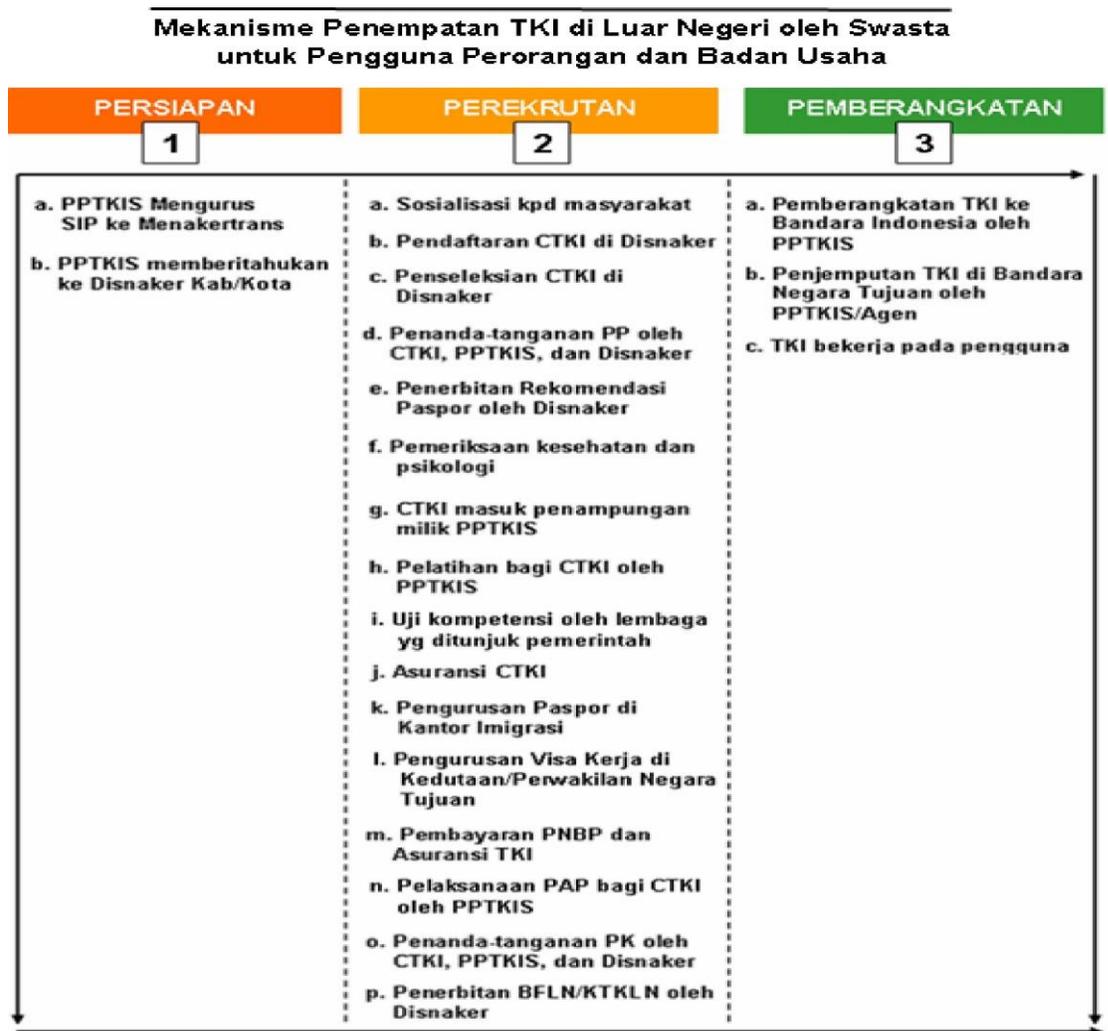
Sebagai langkah terakhir dalam tahapan perekrutan ini adalah pengurusan Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN) ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Berdasarkan BFLN inilah nantinya CTKI bebas dari kewajiban untuk membayar Fiskal di Bandara.

c. Pemberangkatan TKI

Setelah segala sesuatu hal yang berkenaan dengan persyaratan dan kesiapan pengguna sudah terpenuhi, adalah pemberangkatan. Apabila CTKI belum bisa diberangkatkan karena sesuatu hal, maka CTKI dapat

ditampung di dalam asrama milik PPTKIS. Setelah CTKI dianggap dapat diberangkatkan, maka PPTKIS harus melaporkan keberangkatan tersebut kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat. Kemudian, setelah TKI tiba di negara tujuan, PPTKIS wajib melaporkan kedatangan TKI tersebut kepada perwakilan RI.

Jalur (mekanisme) Calon TKI/WNI Untuk Bekerja Di Luar Negeri (Secara Umum) adalah:



- 1) Negara tujuan membuka kemungkinan kerjasama bilateral dengan negara Indonesia dibidang penempatan tenaga kerja Indonesia.
- 2) Keadaan di negara tujuan tidak membahayakan keselamatan tenaga kerja Indonesia.
- 3) Penempatan TKI sesuai dengan potensi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di berbagai jenis pekerjaan atau jabatan di darat, laut dan udara.

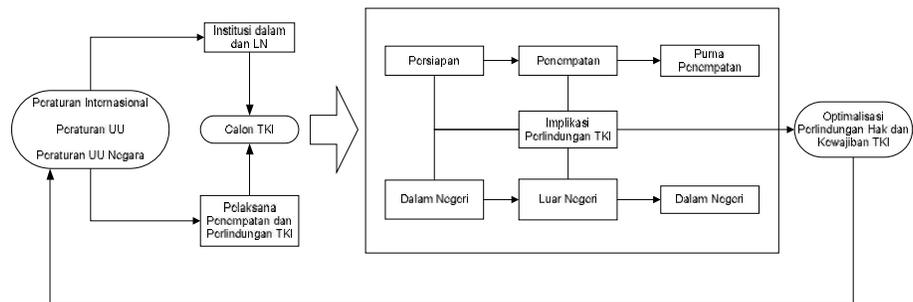
Sebelum diputuskan penempatan tenaga kerja Indonesia disuatu negara, terlebih dahulu harus diketahui dengan jelas kondisi, adat istiadat dan budaya negara tujuan terutama aturan hukumnya yang menjamin perlindungan tenaga kerja Indonesia.

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 martabakemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan, diskriminasi dan eksploitasi.

1) Perlindungan Secara Preventif/Educatif

Perlindungan seperti ini dapat diwujudkan dengan membuat perangkat hukum yang melindungi tenaga kerja Indonesia, seperti :

- a) 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.
 - b) Kesepakatan bilateral atau multilateral dengan pengguna tenaga kerja Indonesia yang juga membuat mekanisme penempatan tenaga kerja Indonesia dan perlindungannya.
 - c) Mengupayakan lembaga organisasi tenaga kerja Indonesia melalui organisasi pekerja Negara penempatan.
- 2) Perlindungan Represif atau Kuratif
- a) 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.
 - b) Mengikutsertakan tenaga kerja Indonesia dalam program asuransi yang dapat meng-cover seluruh resiko (all risk) kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya.



Kerangka Perlindungan TKI Yang Bekerja Di Luar Negeri

C. Tanggung Jawab Penempatan Dan Perlindungan TKI Ke Luar Negeri Oleh Pemerintah

Kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diarahkan untuk memaksimalkan penempatan dan perlindungan terhadap TKI dengan mengedepankan aspek perlindungan terhadap harkat dan martabat serta keselamatan dan kesehatan TKI sejak masa pra-penempatan, selama bekerja di negara penempatan sampai kembali ke tanah air di daerah asal TKI.⁴⁷

Sebagai sebuah kebijakan dan atau program yang melibatkan warga negara, maka sesuai amanat Konstitusi, pemerintah memikul tanggung jawab yang sangat besar. Tanggung jawab ini juga sangat luas, terutama yang berkaitan dengan perlindungan terhadap keselamatan warga negara atau TKI yang bekerja di luar negeri.

⁴⁷ Makalah narasumber ibu Reyna Usman

Dengan mencermati UU No. 39 Tahun 2004, dapat dilihat distribusi tanggung jawab yang dipikul oleh pemerintah mulai dari tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, sampai dengan perwakilan RI di luar negeri, yakni sebagai berikut:

1. Pemerintah Pusat

- a. Mengatur, membina dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (Pasal 5, 86 dan 92).
- b. Bertanggung jawab utk meningkatkan upaya perlindungan TKI (Psl 6).
- c. Melaksanakan penempatan TKI di luar negeri (Pasal 10).
- d. Menerbitkan dan mencabut SIPPTKI (Pasal 12 dan 18).
- e. Mengumumkan daftar PPTKIS, Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah setiap 3 (tiga) bulan [Pasal 25 ayat (4)].
- f. Menjamin terpenuhinya hak calon tenaga kerja Indonesia/ tenaga kerja Indonesia baik yang berangkat melalui preusan penempatan tenaga kerja Indonesia maupun yang berangkat secara mandiri.
- g. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon tenaga kerja di luar negeri.
- h. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di negara penempatan.
- i. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa para penempatan, masa penempatan dan masa purna penempatan (Pasal 7).
- j. Menetapkan negara yang tertutup untuk TKI [Pasal 27 ayat (2)].

- k. Membuat ketentuan tentang diklat kerja bagi CTKI (Pasal 47).
 - l. Membuat ketentuan tentang penyelenggaraan pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi CTKI (Pasal 49).
 - m. Menerbitkan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (Pasal 62).
 - n. Menyediakan pos pelayanan di pelabuhan pemberangkatan dan pemulangan TKI (Pasal 66).
 - o. Mengatur program asuransi untuk TKI [Pasal 68 ayat (2)].
 - p. Melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan [Pasal 69 ayat (3)].
 - q. Mengurus keperluan TKI sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 73 ayat (3)].
 - r. Melakukan pembinaan dalam bidang informasi, sumber daya manusia, perlindungan tenaga kerja Indonesia (Pasal 87).
 - s. Melakukan penyidikan terhadap tindak pidana yang diatur UU (Pasal 101).
2. Pemerintah Provinsi
- a. Pelimpahan sebagian kewenangan atau tugas perbantuan dari pemerintah pusat dalam mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri [Pasal 5 ayat (2)].

- b. Bersama pemerintah mengurus kepulangan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 73 ayat (3)].
 - c. Membantu menyelesaikan masalah antar tenaga kerja Indonesia dengan PPTKIS [Pasal 85 ayat (2)].
 - d. Melaporkan hasil pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke pusat [Pasal 93 ayat (1)].
 - e. Melakukan penyidikan tindak pidana (Pasal 101).
3. Pemerintah Kabupaten/kota
- a. Pelimpahan sebagian wewenang atau tugas perbantuan pemerintah mengatur, membina dan mengawasi PPTKIS [Pasal 5 ayat (2)].
 - b. Melakukan pendaftaran calon tenaga kerja Indonesia [Pasal 36 ayat (1)].
 - c. Sebagai saksi penandatanganan perjanjian penempatan [Pasal 38 ayat (2)].
 - d. Sebagai saksi perundingan perjanjian kerja [Pasal 55 ayat (3)].
 - e. Bersama pemerintah mengurus kepulangan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal dalam hal terjadinya perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 77 ayat (3)].
 - f. Membantu penyelesaian masalah TKI dgn PPTKIS [Pasal 85 ayat (2)].
 - g. Melaporkan hasil pengawasan pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri Pusat [Pasal 93 ayat (1)].

- h. Melaksanakan penyelidikan terhadap tindak pidana (Pasal 101).
4. Kantor Perwakilan RI
- a. Menilai mitra usaha dan pengguna (Pasal 25).
 - b. Menyetujui job order dari pengguna, perjanjian kerjasama penempatan dan kewenangan perjanjian kerja [Pasal 32 ayat (3)].
 - c. Menyetujui perpanjangan perjanjian kerja (Pasal 58).
 - d. Bersama pemerintah mengurus kepelangan tenaga kerja Indonesia sampai ke daerah asal dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit dan deportasi [Pasal 73 ayat (3)].
 - e. Memperoleh informasi dari PPTKIS tentang keberangkatan dan kepelangan tenaga kerja Indonesia [Pasal 9 dan Pasal 7 ayat (1)].
 - f. Memberikan perlindungan dan pembinaan pada tenaga kerja Indonesia [Pasal 78 ayat (1)].
 - g. Melakukan binwas terhadap Perwakilan PPTKIS (Pasal 79).
 - h. Melakukan pengawasan thd penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan Pasal 92 ayat (2).

D. Tanggung jawab Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Perlindungan hukum dan tanggung jawab perusahaan yang mengirim TKI ke luar negeri merupakan dua variabel yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Pengiriman TKI ke luar negeri termasuk salah satu masalah krusial dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia karena penerimaan devisa negara yang sangat besar dari pengiriman dan penempatan TKI ke luar negeri. Peraturan perundang-undangan yang memberikan perlindungan terhadap TKI (baik selama masa prapenempatan, selama penempatan, dan purnapenempatan) termasuk tanggung jawab perusahaan pengirim TKI telah banyak dibuat oleh pemerintah, tetapi Tim Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia masih banyak menemukan permasalahan pokok di lapangan yang kerap menimpa TKI antara lain:⁴⁸

- a. Sertifikat Pelatihan, Sertifikat Uji Kesehatan, Sertifikat Uji Kompetensi yang dipalsukan.

Kasus seperti ini sudah tidak asing lagi terjadi. Hal ini dimaksudkan agar para TKI walaupun tidak mengikuti pelatihan oleh PPTKIS, gagal dalam proses *medical checkup*, memiliki keterbatasan kompetensi seperti *skill* dan bahasa, tetap dapat di berangkatkan ke luar negeri dengan modal nekat dan kemauan

⁴⁸ Editorial Media Indonesia”, *Surat Kabar Harian Media Indonesia*, 19 Juni 2007.

semata untuk memenuhi permintaan TKI di luar negeri oleh pengguna serta untuk memenuhi keuntungan balas jasa yang akan diterima oleh PPTKIS selaku perusahaan penyalur TKI ke luar negeri. Mengenai pemalsuan Sertifikat Pelatihan, Sertifikat Uji Kesehatan, dan Sertifikat Uji Kompetensi pada kenyataannya tidak sedikit PPTKIS yang juga ikut melakukan praktek kecurangan seperti ini dengan membantu meloloskan TKI yang tidak memenuhi syarat kelulusan dalam pelatihan, uji kesehatan, dan uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat tersebut.

- b. Asuransi yang tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan dan tidak langsung kepada TKI tetapi melalui PPTKIS

Asuransi bagi TKI yang bekerja di luar negeri pada dasarnya merupakan suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama, dan sesudah bekerja di luar negeri. Setiap TKI yang akan bekerja di luar negeri akan didaftarkan dalam program asuransi, berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 68 ayat (1) UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Sesuai dengan kedua instrumen peraturan perundang-undangan tersebut PPTKIS diwajibkan untuk mengikutsertakan TKI pada program asuransi TKI, dan pada kenyataannya memang banyak PPTKIS yang sudah

mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi TKI, akan tetapi yang terjadi kemudian adalah banyak asuransi yang dibayar tidak sesuai dengan ketentuan (sesuai dengan prosedur) dan tidak langsung dibayarkan kepada TKI, melainkan melalui PPTKIS terlebih dahulu. Hal ini menyebabkan TKI tidak dapat menerima pencairan dana asuransi secara utuh sesuai dengan haknya karena melalui meja PPTKIS terlebih dahulu. Selain itu proses klaim pengurusan pencairan dana asuransi TKI pada implementasinya cukup sulit. Seperti yang dikemukakan oleh Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Mochamad Jumhur Hidayat mengenai asuransi TKI. Beliau mengatakan bahwa "Hal ini juga menjadi salah satu masalah yang dihadapi Tenaga Kerja Indonesia, mereka sudah membayar asuransi namun pengurusan klaimnya cukup sulit" kata Jumhur saat menghadiri Rapat Koordinasi dengan Bupati dan Walikota se-NTB di Mataram Kamis 1 Oktober 2009.

- c. Proses penampungan calon TKI/TKI yang melanggar ketentuan dan tidak manusiawi

Banyak terjadi bahwa proses penampungan calon TKI di tempat PPTKIS, sebelum diberangkatkan oleh PPTKIS ke luar negeri tidak memenuhi syarat standar tempat penampungan yang layak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia, yang

merupakan kewajiban PPTKIS untuk melindungi TKI pada masa pra penempatan. Sebagai salah satu contoh berkenaan dengan proses penampungan calon TKI/TKI yang tidak layak, Tim Satuan Tugas Pemantauan Pengawasan Pelayanan TKI Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menemukan tiga PPTKIS yang dua diantaranya terdapat di daerah Purwakarta, Jawa Barat. Pimpinan cabang PT. Rimba Ciptaan Indah yang berlokasi di Kp. Kerajaan III Kec. Purwakarta Kab. Purwakarta yang bergerak di bidang penyalur tenaga kerja kerja wanita ke negara Asean, sejak bulan juni tahun 2013, tugas dan tanggung jawab terdakwa adalah sebagai pimpinan cabang yang bertanggung jawab atas perekrutan calon tenaga kerja indonesia (CTKI) dan PT. Rimba Ciptaan Indah pusat beralamat di Jakarta dipimpin oleh saksi Besvo Sirait. Bahwa pada awal tahun 2017 terdakwa telah melakukan penerimaan 4 (empat) orang calon tenaga kerja Indonesia dari PT. Orientasari Mahkota yang beralamat di Sidoarjo yang diketahui PT tersebut telah dicabut izinya, kemudian ditampung oleh cabang PT. Rimba Ciptaan Indah tanpa ada pelimpahan dan izin dari Dinas Tenaga Kerja setempat, yang selanjutnya akan diberangkatkan menjadi pembantu rumah tangga di Hongkong melalui Bandara Husein Sastranegara Bandung, bahwa calon tenaga kerja wanita yang hendak di berangkatkan yaitu, NUNUNG NURJANAH, LENI HERNAWATI, FITRIAH, dan DYAH MANGASTUTI.

Para calon TKI tersebut di atas berasal dari PT. Orientasari dan mereka ikut numpang proses untuk keberangkatannya menjadi tenaga kerja Indonesia ke Hongkong melalui PT. Rimba Ciptaan Indah, terdakwa mendapatkan kontrak kerja dengan kertas berwarna biru dari PT. Orientasari untuk ke-4 (empat) orang calon TKI pada tanggal 10 April yang dikirim melalui JNE, ke-4 (empat) orang calon TKI tersebut belum pernah membubuhkan atau melakukan tanda tangan pada kontrak kerja pada kertas yang berwarna biru, tidak ada dasar pelimpahan antara PT. Orientasari Mahkota dengan PT. Rimba Ciptaan Indah karena pada bulan November tahun 2016 ada skorsing terhadap beberapa PPTKIS, dan PT. Orientasari Mahkota. Dalam Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, hukum bagi pelaku yang melakukan perdagangan orang dalam kasus Agen Penyalur Tenaga Kerja Ilegal.