

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN MENGENAI TENAGA KERJA, PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DAN PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA DI LUAR NEGERI

A. Tenaga Kerja Pada Umumnya

1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka (1) mengemukakan pengertian Ketenagakerjaan adalah :

“Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.”

Sedangkan pengertian Tenaga Kerja diatur dalam Pasal 1 angka

(2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Undang-undang No 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja menyatakan pengertian tenaga kerja yaitu :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.

Istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau Buruh Migran Indonesia (BMI) belum sepopuler istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau Tenaga Kerja Wanita (TKW). Pengertian PMI atau BMI, TKI, dan TKW sama, yaitu warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri. Secara bahasa, pekerja artinya orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, orang yang bekerja, buruh, atau karyawan.

Pada dasarnya pengertian PMI dengan TKI masih sama, hanya saja penggunaan nama TKI menjadi PMI tersebut disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Migran artinya orang yang melakukan migrasi (pindah) dari suatu tempat ke tempat lain. Dalam konteks pekerja, migran artinya pindah untuk bekerja di luar negeri. Dengan demikian, pengertian pekerja migran adalah “orang yang bekerja di luar negeri atau di luar negaranya”. Secara formal, warga negara Indonesia yang bekerja di negara lain disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI). Menurut pemahaman penulis, PMI ini adalah tenaga kerja Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan untuk bekerja di luar negeri untuk menghasilkan barang atau jasa untuk kepentingan sendiri atau kepentingan negara sebagaimana dalam Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Pengertian Perjanjian Kerja yang diatur dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), yaitu :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak yang satu buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak lain, majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Dari pengertian tersebut memang dapat dikatakan bahwa antara pemilik modal (pengusaha) dengan pekerja buruh mempunyai hubungan yang saling bergantung satu sama lain, pihak pekerja buruh akan mendapatkan upah jika dia bekerja sesuai dengan perintah majikan dan majikan pengusaha akan memberikan upah jika pekerja buruh telah melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (14) Tentang Ketenagakerjaan :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

b. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

KUH Perdata mengatur mengenai syarat sahnya suatu perjanjian yaitu dalam Pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPerd.). Disebutkan bahwa sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu:

- 1) Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri.

- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- 3) Suatu hal tertentu, dan
- 4) Suatu sebab yang halal.

Sedangkan syarat sahnya perjanjian kerja, sebagaimana yang dikemukakan dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 52 ayat (1) yaitu :

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kemampuan atau kecakapan dalam melakukan perbuatan hukum.
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada dasarnya perjanjian kerja tidak harus dilakukan secara tertulis. Berdasarkan pasal 50 dan juga pasal 51 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja yang mana perjanjian kerja dapat dibuat secara tertulis atau lisan.

Jika seorang pengusaha membuat perjanjian kerja dalam bentuk lisan sebenarnya tidak dilarang, namun memiliki kekurangan yang dapat merugikan pekerja karena terdapat

kemungkinan pemberi kerja atau pengusaha tidak menjalankan kewajiban karena tidak pernah dituangkan secara tertulis. Oleh karena itu, suatu kontrak kerja akan lebih aman dan dapat dijadikan bukti apabila dibuat secara tertulis.

c. Macam-macam Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Secara hukum dan Perundang-undangan dikenal dua perjanjian kerja sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 56 ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

“Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu”.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah Perjanjian Kerja antara Pekerja/Buruh dengan pemberi kerja dengan pengusaha yang ditentukan berdasarkan pada jangka waktu tertentu.

Menurut Pasal 56 ayat 2 (UU No.13 Tahun 2003) Pembuatan PKWT berdasarkan atas jangka waktu dan selesainya pekerjaan tertentu.

Prinsip hukum dari PKWT yang mendasarkan pada jangka waktu tertentu, dapat diadakan untuk paling lama dua

tahun dan diperpanjang satu kali paling lama satu tahun, jadi maksimal tiga tahun.¹⁶

Pekerja dengan PKWT disebut sebagai pekerja kontrak atau tidak tetap, artinya pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan atas kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja.

Dalam UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 56 menyatakan :”Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu (PKWT) atau untuk waktu tidak tertentu (PKWTT)”.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas: jangka waktu; atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Salah satu hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh Pekerja Kontrak adalah Pekerja Kontrak harus memiliki atau mendapatkan Surat Perjanjian Kerja yang ditandatangani oleh Pengusaha dan Pekerja yang bersangkutan supaya adanya kekuatan dan kepastian hukum.

2) Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2004

¹⁶ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu mengemukakan pengertian Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) yaitu :

“Perjanjian Kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap”.

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausul-klausul sebagaimana yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku.

Status pekerja dari pekerja tetap menjadi pekerja kontrak adalah sama saja dengan penurunan status pada pekerja tetap tetapi sebaliknya pekerja yang tidak tetap dapat menjadi pekerja tetap. Pengusaha tidak boleh mengubah status pekerja tetap menjadi pekerja kontrak, apabila itu dilakukan akan melanggar hukum.

Menurut Pasal 15 Kepmenakertrans Nomor 100 Tahun 2004, PKWT dapat berubah menjadi PKWTT, apabila:

- a) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- b) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam jenis pekerjaan yang dipersyaratkan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja;
- c) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan jangka waktu perpanjangan, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan;
- d) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain, maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut;
- e) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja dengan hubungan kerja Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana dimaksud dalam Kepmenakertrans No 100 Tahun 2004 meliputi :

- (1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- (2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Pekerjaan yang bersifat musiman, yaitu pekerjaan yang pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca sehingga hanya dapat dilakukan untuk satu pekerjaan pada musim tertentu saja.
- (4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Maka hak-hak pekerja dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).¹⁷

3. Tenaga Kerja Indonesia

a. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 mengemukakan bahwa :

¹⁷ <http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu/>

“tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja yaitu berusia 15 tahun. Masa pensiun kerja yang berlaku di Indonesia yaitu sampai 56 tahun.

Setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan diatas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.¹⁸

Menurut Sumitro Djojo Hadikusumo (1987) dalam bukunya yang berjudul Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan, tenaga kerja adalah :

“semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.”

¹⁸ https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja di akses online pada hari Kamis Tgl 12 Oktober 2019
pukul : 15.00 wib

Sedangkan Menurut Ritonga dan Yoga Firdaus, tenaga kerja adalah :

“penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.”

Jadi kesimpulannya sesuai dengan UU No.13 Tahun 2013 yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

b. Syarat Menjadi Tenaga Kerja Indonesia

Adapun beberapa syarat untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia yaitu :

- 1) Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun, kecuali bagi calon TKI yang dipekerjakan pada pengguna perorangan/rumah tangga sekurang-kurangnya berusia 21 tahun.
- 2) Sehat jasmani dan rohani.
- 3) Memiliki keterampilan.
- 4) Tidak dalam keadaan hamil (TKI perempuan).
- 5) Calon TKI terdaftar di Dinas Tenaga Kerja setempat.
- 6) Memiliki dokumen yang lengkap.

Dokumen yang harus dimiliki untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia yaitu :

- 1) KTP, Ijazah, Akte lahir/ Surat kenal lahir.
- 2) Surat keterangan status perkawinan (Menikah/belum menikah).
- 3) Surat keterangan izin suami/istri, orang tua atau wali.
- 4) Sertifikat kompetensi kerja.
- 5) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 6) Paspor.
- 7) Visa kerja.
- 8) Perjanjian penempatan TKI.
- 9) Perjanjian kerja (PK).
- 10) Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

c. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia

Mengenai Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia diatur dalam Pasal 6 angka (1) UU Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 yang mengatakan “Setiap calon Tenaga Kerja Migran Indonesia memiliki Hak sebagai berikut :

- 1) Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;

- 2) Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- 3) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- 4) Memperoleh pelayanan yang professional dan manusiawi serta perlakuan yang tidak diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja;
- 5) Menjalankan ibadah sesuai agama dan keyakinan yang di anut;
- 6) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- 7) Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- 8) Memperoleh penjelasan mengenai Hak dan Kewajiban sesuai yang tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- 9) Memperoleh akses berkomunikasi;
- 10) Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- 11) Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;

- 12) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal;
- 13) Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;

Sedangkan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memiliki kewajiban yaitu :

- 1) Pasal 102 ayat (2) : Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
- 2) Pasal 126 ayat (1): Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam Perjanjian Kerja Bersama.
- 3) Pasal 126 ayat (2): Pengusaha dan serikat pekerja Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.

- 4) Pasal 136 ayat (1): Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara Musyawarah untuk Mufakat.
- 5) Pasal 140 ayat (1): Sekurang kurangnya dalam waktu 7 (Tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja Wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.¹⁹

B. Dasar Hukum Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan Pelindungan Hukum terhadap TKI baik waktu sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja merupakan bentuk perlindungan hukum dari aspek Hukum Administrasi dan aspek Hukum Pidana. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan Pasal-pasal yang ada dalam Undang-undang No.18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

1. UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003
2. UU No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
3. UU No.18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang merupakan pengganti dari UU No.39 Tahun 2004.

¹⁹ Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

C. Pelindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan bahwa Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yaitu :

a. Pelindungan Sebelum Bekerja Diatur Dalam Pasal 8 - 19 UU No 18 Tahun 2017

Pelindungan Sebelum Bekerja diatur dalam Pasal 8 sampai 19 yaitu :

1) Isi Pasal 8 UU No 18 Tahun 2017 Menyatakan Pelindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi:

a) Pelindungan Administratif

Pelindungan administratif meliputi:

- (1) Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan
- (2) Penetapan kondisi dan syarat kerja.

b) Pelindungan Teknis

Pelindungan teknis meliputi:

- (1) Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- (2) Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- (3) Jaminan Sosial;
- (4) Fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;

- (5) Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
- (6) Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- (7) Pembinaan dan pengawasan.

2) Isi Pasal 9 UU No 18 Tahun 2017 Menyatakan Informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c bahwa Pekerja Migran Indonesia berasal dari:

- a) Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- b) Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; dan/atau
- c) Calon Pemberi Kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan.

Informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk.

3) Isi Pasal 10 UU No 18 Tahun 2017 Menyatakan :

- a) Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan

wajib melakukan verifikasi terhadap mitra usaha dan calon pemberi kerja.

- b) Berdasarkan hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud diatas, atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk menetapkan Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah dalam daftar Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah.
 - c) Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk wajib mengumumkan daftar Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah secara periodik.
 - d) Hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah sebagaimana dimaksud diatas menjadi bahan rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bermitra dengan Mitra Usaha yang bermasalah.
- 4) Isi Pasal 11 UU No 18 Tahun 2017 Menyatakan :
- a) Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi.

- b) Pemerintah Daerah kabupaten/kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa.
- 5) Isi Pasal 12 UU No 18 Tahun 2017 Menyatakan :
- a) Calon Pekerja Migran Indonesia wajib mengikuti proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.
 - b) Ketentuan lebih lanjut mengenai proses yang dipersyaratkan diatur dengan Peraturan Kepala Badan.
- 6) Isi Pasal 13 UU No 18 Tahun 2017 Menyatakan : Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:
- a) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
 - b) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
 - c) Sertifikat kompetensi kerja;
 - d) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - e) Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
 - f) Visa Kerja;
 - g) Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan

- h) Perjanjian Kerja.
- 7) Isi Pasal 14 UU No 18 Tahun 2017 Menyatakan Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.
- 8) Isi Pasal 15 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan :
- a) Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia terjadi setelah Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
 - b) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud diatas paling sedikit meliputi:
 - (1) Nama, profil, dan alamat lengkap Pemberi Kerja;
 - (2) Nama dan alamat lengkap Pekerja Migran Indonesia;
 - (3) Jabatan atau jenis pekerjaan Pekerja Migran Indonesia;
 - (4) Hak dan kewajiban para pihak;
 - (5) Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, serta fasilitas dan Jaminan Sosial dan/atau asuransi;
 - (6) Jangka waktu Perjanjian Kera; dan

- (7) Jaminan keamanan dan keselamatan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja.
- c) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar Perjanjian Kerja, penandatanganan, dan verifikasi diatur dengan Peraturan Kepala Badan.
- 9) Isi Pasal 16 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan : Jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2) huruf f dibuat berdasarkan kesepakatan tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja serta dapat diperpanjang.
- 10) Isi Pasal 17 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan : Perpanjangan jangka waktu Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dilakukan di hadapan pejabat yang berwenang di kantor Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
- 11) Isi Pasal 18 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan : Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 tidak dapat diubah tanpa persetujuan para pihak.
- 12) Isi Pasal 19 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan :
- a) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja.

b) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.

13) Isi Pasal 20 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan :

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian Pelindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 19 diatur dengan Peraturan Pemerintah.²⁰

b. Pelindungan Selama Bekerja Diatur Dalam Pasal 21 - 23 Undang-Undang No 18 Tahun 2017

Pelindungan Selama Bekerja diatur dalam Pasal 21 sampai 23 yaitu :

1) Isi Pasal 20 UU No 21 Tahun 2017 menyatakan :

a) Pelindungan Selama Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b meliputi:

(1) Pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;

²⁰ Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

- (2) Pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
 - (3) Fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
 - (4) Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
 - (5) Pemberian layanan jasa kekonsuleran;
 - (6) Pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
 - (7) Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
 - (8) Memfasilitasi kembalinya suatu warga negara dari negara asing yang pernah menjadi tempat tinggal atau tempatnya bekerja menuju tanah asal kewarganegaraannya (Fasilitasi Repatriasi).
- b) Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata Pekerja Migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

2) Isi Pasal 22 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan :

- a) Dalam rangka peningkatan hubungan bilateral di bidang ketenagakerjaan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, Pemerintah Pusat menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tertentu.
- b) Penugasan atase ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c) Pejabat yang ditunjuk sebagai atase ketenagakerjaan memiliki kompetensi ketenagakerjaan dan status diplomatik.
- d) Ketentuan lebih lanjut mengenai tugas dan wewenang atase ketenagakerjaan diatur dengan Peraturan Presiden.

3) Isi Pasal 23 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan :

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian Pelindungan Selama Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

c. Pelindungan Sesudah Bekerja Diatur Dalam Pasal 24 - 26 UU No 18 Tahun 2017

Pelindungan sesudah Bekerja diatur dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 26 yaitu :

1) Isi Pasal 24 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan :

- a) Pelindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c meliputi:
 - (1) Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - (2) Penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
 - (3) Fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
 - (4) Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 - (5) Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
 - b) Pelindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah.
- 2) Isi Pasal 25 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan :
- a) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
 - b) Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

c) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (i) dikenai sanksi administratif.

3) Isi Pasal 26 UU No 18 Tahun 2017 menyatakan :

Berdasarkan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), Pekerja Migran Indonesia yang tidak memiliki permasalahan dapat:

- a) Menjalani proses kepulangan; atau
- b) Melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja.

D. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Perlindungan Calon TKI Pada Pra Penempatan meliputi :

- a. Perlindungan administratif; dan
- b. Perlindungan teknis.

Perlindungan administratif sebagaimana diatur dalam pasal 5 huruf a meliputi :

- a. Pemenuhan dokumen penempatan;
- b. Penetapan biaya penempatan; dan
- c. Penetapan kondisi dan syarat kerja.

Penjelasan Mengenai pemenuhan dokumen penempatan sebagaimana dikemukakan di atas Pasal 6 huruf a meliputi :

- a. Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir;
- b. Sertifikat kompetensi kerja;
- c. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan psikologi dan pemeriksaan kesehatan;
- d. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- e. Visa kerja;
- f. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN); dan
- g. Dokumen lain yang dipersyaratkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Isi Pasal 8 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan :

- a. Penetapan biaya penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b dilakukan berdasarkan:

- 1) Negara tujuan penempatan; dan
 - 2) Sektor jabatan.
- b. Penetapan biaya penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat
- (1) dilakukan oleh Menteri dan dapat ditinjau kembali sesuai dengan kebutuhan.
- 1) Jam Kerja
 - 2) Upah dan Tata Cara Pembayaran
 - 3) Hak Cuti dan Waktu Istirahat
 - 4) Fasilitas dan Jaminan Sosial

Isi Pasal 9 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan : Penetapan kondisi dan syarat kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas, dan jaminan sosial.

Isi Pasal 10 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan : Perlindungan teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b meliputi:

- a. Sosialisasi dan diseminasi informasi;
- b. Peningkatan kualitas calon TKI;
- c. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI; dan
- d. Pembinaan dan pengawasan.

Isi Pasal 11 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan :

- a. Sosialisasi dan diseminasi informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a dilakukan dalam bentuk penyuluhan dan kampanye peningkatan pemahaman cara bekerja di luar negeri.
- b. Sosialisasi dan diseminasi informasi dilakukan dalam bentuk penyuluhan dan kampanye tentang peningkatan pemahaman kerja diluar negeri yang dilakukan secara langsung atau tidak langsung melalui media cetak atau elektronik yang dilakukan oleh pemerintah dan pejabat pemangku kepentingan terkait yang dikoordinasikan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- c. Sosialisasi dan diseminasi informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah dan pemangku kepentingan terkait yang dikoordinasikan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Isi Pasal 12 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan :
Peningkatan kualitas calon TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b, meliputi:

- a. Pelatihan;
- b. Uji kompetensi; dan

c. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

Isi Pasal 13 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan : Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c, dilakukan dalam hal calon TKI meninggal dunia, sakit dan cacat, kecelakaan, gagal berangkat bukan karena kesalahan calon TKI, tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan atau pelecehan seksual.

Pasal 14 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan : Pembinaan dan Pengawasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d, dilakukan terhadap pelaksana penempatan dan pihak terkait lainnya.

Perlindungan Masa Penempatan diatur dalam Pasal 15 sampai 18 PP No 3 Tahun 2013 yaitu : Perlindungan TKI masa penempatan dimulai sejak TKI tiba di bandara/pelabuhan negara tujuan penempatan, selama bekerja, sampai kembali ke bandara debarkasi Indonesia.

Isi Pasal 16 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan :

- a. Perlindungan masa penempatan diberikan oleh Perwakilan.
- b. Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara setempat, serta hukum dan kebiasaan internasional dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait.

Perlindungan masa penempatan TKI di luar negeri diatur dalam Pasal 17 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu :

- a. Pembinaan dan pengawasan;
- b. Bantuan dan perlindungan kekonsuleran;
- c. Pemberian bantuan hukum;
- d. Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI;
- e. Perlindungan dan bantuan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional;

Pembinaan dan pengawasan sebagaimana diatur dalam Pasal 18 huruf a meliputi :

- a. Pembinaan dan pengawasan terhadap TKI, perwakilan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) , mitra usaha, dan pengguna;
- b. Memberikan bimbingan dan advokasi kepada TKI;
- c. Fasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa TKI dengan pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
- d. Menyusun dan mengumumkan daftar mitra usaha dan pengguna tidak bermasalah dan bermasalah secara berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- e. Melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemberian bantuan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17

huruf c meliputi:

- a. Pemberian mediasi;
- b. Pemberian advokasi;
- c. Pendampingan terhadap TKI yang menghadapi masalah hukum;
- d. Penanganan masalah TKI yang mengalami tindak kekerasan fisik dan pelecehan seksual; dan
- e. Penyediaan advokat/pengacara.

Isi Pasal 21 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan :

Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf d, meliputi:

- 1) Memanggil pihak yang tidak memenuhi hak-hak TKI;
- 2) Melaporkan kepada otoritas yang berwenang;
- 3) Menuntut pemenuhan hak-hak TKI;
- 4) Memperkarakan pihak yang tidak memenuhi hak-hak TKI;
- 5) Bantuan terhadap TKI yang dipindahkan ke tempat lain/majikan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja;

- 6) Penanganan terhadap TKI yang dipekerjakan tidak sesuai dengan perjanjian kerja; dan
 - 7) Penyelesaian tuntutan dan/atau perselisihan TKI dengan pengguna jasa TKI dan/atau mitra usaha.
- a. Hak-hak TKI yang dibela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi hak-hak TKI yang diatur dalam perjanjian kerja, hukum nasional, hukum perburuhan setempat, dan konvensi internasional.

Kepada TKI juga diberikan Perlindungan dan bantuan lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf e paling sedikit:

- a. Menyediakan penerjemah bahasa;
- b. Pemulangan TKI; dan
- c. Pendekatan untuk mendapatkan pengampunan hukuman atau pidana.

Isi Pasal 23 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan :

- a. Upaya diplomatik dalam perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf f dilakukan melalui saluran diplomatik Kepada TKI yang mempunyai masalah kepada mereka diberikan upaya diplomatik dalam perlindungan TKI nya dengan memalui susunan diplomatik dengan cara damai dan dapat diterima oleh kedua belah pihak sesuai dengan

ketentuan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional.

- b. Upaya diplomatik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikoordinasikan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang hubungan luar negeri dan politik luar negeri.

Menteri yang bertanggung jawab di bidang hubungan luar negeri dan politik luar negeri dan Menteri melakukan koordinasi dalam pembinaan dan perlindungan TKI selama masa penempatan. Jadi selama Pelaksanaan Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) wajib membantu perwakilan dalam perlindungan dan bantuan hukum selama masa penempatan.

Perlindungan Purna Penempatan diatur dalam Pasal 26 sampai 28 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu :

Perlindungan TKI purna penempatan diberikan dalam bentuk:

- a. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan dari negara tujuan, di debarkasi, dan dalam perjalanan sampai ke daerah asal;
- c. Fasilitasi pengurusan klaim asuransi;

- d. Fasilitasi kepulangan TKI berupa pelayanan transportasi, jasa keuangan, dan jasa pengurusan barang;
- e. Pemantauan kepulangan TKI sampai ke daerah asal;
- f. Fasilitasi TKI bermasalah berupa fasilitasi hak-hak TKI; dan
- g. Penanganan TKI sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.

Isi Pasal 27 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan : Perlindungan TKI purna penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26, dapat juga dilakukan dalam bentuk bantuan pemulangan oleh Perwakilan.

Isi Pasal 28 Peraturan Pemerintah No 3 Tahun 2013 Mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan :

- a. Dalam situasi khusus, perlindungan TKI dapat juga diberikan dalam bentuk evakuasi.
- b. Situasi khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain:
 - 1) Terjadi bencana alam, wabah penyakit, perang;
 - 2) Endeportasian besar-besaran; dan
 - 3) Negara penempatan tidak lagi menjamin keselamatan TKI.
- c. Evakuasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara yang paling memungkinkan ke negara terdekat yang dianggap aman atau dipulangkan ke Indonesia.

- d. Evakuasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikoordinasikan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang hubungan luar negeri dan politik luar negeri, berkoordinasi dengan kementerian/lembaga terkait di tingkat nasional maupun internasional.