

PROSIDING KONFERENSI KE-2
PERKUMPULAN PENGAJAR DAN PRAKTISI
HUKUM KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)
di Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara (USU)
Medan, 12 - 13 Oktober 2017

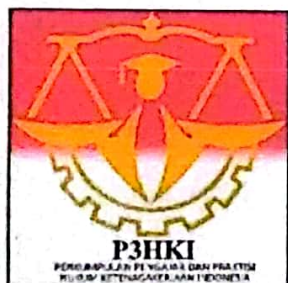
**PELUANG DAN TANTANGAN
HUKUM KETENAGAKERJAAN
DALAM MENDORONG
INDUSTRIALISASI YANG
BERLANDASKAN
FALSAFAH PANCASILA**

Tim Editor:

- Joko Ismono, S.H., M.H.
- Abdul Khakim, S.H., M.Hum.

Tim Reviewer:

- Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H.
- Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.



**Penerbit: Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum
Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)
Surabaya, 2017**

Judul : **Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Pancasila**

Tim Editor : Joko Ismono, S.H., M.H.
Abdul Khakim, S.H., M.Hum

Tim Reviewer : Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H
Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

Penerbit : Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)

Alamat Penerbit : Wisma Indah 2 Blok K 11 No. 11 Surabaya
Telp. 08563086749
Email: p3hki.ail3p@gmail.com
<https://p3hki.org>

Percetakan : Suya-advertising
Jln. Semampir Barat 3 no 1c Surabaya
Telp: 085731012156
E-mail: Suyaadvsurabaya@gmail.com

Cetakan ke-1 : Desember 2017.

Perpustakaan Nasional : Katalog Dalam Terbitan (KDT)
P3HKI

Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Pancasila

Penerbit : Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)

xviii + 419 hal. : 21 cm x 29,7 cm

ISBN : 978-602-51249-0-7

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang memperbanyak atau memin-dahkan sebagian atau seluruhnya isi buku ini dalam bentuk apapun, secara elektronik maupun mekanis, termasuk fotocopy, merekam, atau dengan tehnik perekaman lainnya, tanpa izin tertulis dari penerbit.

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta, Bab XII Ketentuan Pidana, Pasal 72, ayat (1), (2) dan (6).

SAMBUTAN
**Ketua Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan
Indonesia (P3HKI)**

*Bismillahirrohmanirrohm,
Alhamdulillahirobbil'alamin,*

Yang terhormat Ibu Agatha Widianawati, S.H., M.H. (Kepala Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, yang mewakili Kementerian Ketenagakerjaan RI);

Yang kami hormati Bapak Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. (Guru Besar Hukum Perburuhan Universitas Indonesia);

Yang kami hormati Bapak Prof. Dr. Budiman Ginting, S.H., M.Hum. (Dekan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara);

Yang kami hormati Bapak Abdul Khakim, S.H., M.Hum. (Praktisi dan Penulis Buku-buku Hukum Ketenagakerjaan);

Yang kami hormati seluruh anggota P3HKI dan seluruh Panitia yang telah mempersiapkan kegiatan ini, serta tak lupa seluruh hadirin **Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)** yang berbahagia.

Pertama, marilah kita panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam. Berka limpahan serta rahmatnya, kita semua masih diberikan kesempatan untuk bernafas dan menuntut ilmu di forum yang sangat bermanfaat ini. Semoga hingga akhir konferensi ini, kita semua tetap diberikan kekuatan dan kesabaran untuk menggali ilmu sebanyak mungkin.

Kedua, *sholawat* serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, yang berkat ajarannya yang penuh kemuliaan akan moral dan perilaku, kita semua masih diberikan nikmat iman dan Islam. Berkat beliau, kita dapat mengerti bagaimana berperilaku dan bersikap yang baik, dalam kehidupan sehari-hari hingga dalam hal kepemimpinan, dari hal yang sepele hingga hal yang rumit sekalipun.

Hadirin yang berbahagia, Indonesia menghadapi perkembangan dalam segala bidang, baik ekonomi, sosial budaya, politik, dan hukum, termasuk bidang perburuhan atau ketenagakerjaan/hubungan industrial. Seperti yang kita ketahui, ideologi Indonesia adalah Pancasila. Nilai-nilai Pancasila ini seharusnya diterapkan dalam segala bentuk aktivitas warga negara, tak terkecuali dalam bidang ketenagakerjaan.

Politik hukum ketenagakerjaan Indonesia harus berlandaskan Pancasila, yang bermakna bahwa hubungan ketenagakerjaan dibangun di atas prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa, yang memuat prinsip dan nilai-nilai kemanusiaan, menguatkan persatuan dan kesatuan, berdasarkan asas musyawarah mufakat, dan bertujuan untuk mencapai keadilan sosial.

Prosiding Konferensi ke-2 P3HKI di Medan, 12 - 13 Oktober 2017 - v / xviii

SAMBUTAN

Ketua Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)

Bismillahirrohmanirrohim,

Alhamdulillahirobbil'alamin,

Yang terhormat Ibu **Agatha Widlanawati, S.H., M.H.** (Kepala Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, yang mewakili Kementerian Ketenagakerjaan RI);

Yang kami hormati Bapak **Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.** (Guru Besar Hukum Perburuhan Universitas Indonesia);

Yang kami hormati Bapak **Prof. Dr. Budiman Ginting, S.H., M.Hum.** (Dekan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara);

Yang kami hormati Bapak **Abdul Khakim, S.H., M.Hum.** (Praktisi dan Penulis Buku-buk Hukum Ketenagakerjaan);

Yang kami hormati seluruh anggota P3HKI dan seluruh Panitia yang telah mempersiapkan kegiatan ini, serta tak lupa seluruh hadirin **Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)** yang berbahagia.

Pertama, marilah kita panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam. Berka limpahan serta rahmatnya, kita semua masih diberikan kesempatan untuk bernafas dan menuntut ilmu di forum yang sangat bermanfaat ini. Semoga hingga akhir konferensi ini, kita semua tetap diberikan kekuatan dan kesabaran untuk menggali ilmu sebanyak mungkin.

Kedua, *sholawat* serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, yang berkat ajarannya yang penuh kemuliaan akan moral dan perilaku, kita semua masih diberikan nikmat iman dan Islam. Berkat beliau, kita dapat mengerti bagaimana berperilaku dan bersikap yang baik, dalam kehidupan sehari-hari hingga dalam hal kepemimpinan, dari hal yang sepele hingga hal yang rumit sekalipun.

Hadirin yang berbahagia, Indonesia menghadapi perkembangan dalam segala bidang, baik ekonomi, sosial budaya, politik, dan hukum, termasuk bidang perburuhan atau ketenagakerjaan/hubungan industrial. Seperti yang kita ketahui, ideologi Indonesia adalah Pancasila. Nilai-nilai Pancasila ini seharusnya diterapkan dalam segala bentuk aktivitas warga negara, tak terkecuali dalam bidang ketenagakerjaan.

Politik hukum ketenagakerjaan Indonesia harus berlandaskan Pancasila, yang bermakna bahwa hubungan ketenagakerjaan dibangun di atas prinsip Ketuhanan Yang Maha Esa, yang memuat prinsip dan nilai-nilai kemanusiaan, menguatkan persatuan dan kesatuan, berdasarkan asas musyawarah mufakat, dan bertujuan untuk mencapai keadilan sosial.

Berdasarkan kesadaran akan pentingnya Pancasila dalam hal Hukum Ketenagakerjaan, P3HKI yang merupakan perkumpulan dari kalangan pengajar dan praktisi hukum ketenagakerjaan yang tersebar di Indonesia, mengadakan konferensi untuk yang kedua kalinya dengan tema yang diusung adalah **“Peluang dan Tantangan Hukum Ketenagakerjaan dalam Mendorong Industrialisasi yang Berlandaskan Falsafah Pancasila”**.

Dari konferensi ini, kami berharap akan tercetus ide-ide terbaru dan teraktual mengenai hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang mana ke depannya diharapkan mampu memberikan masukan terhadap pemerintah dalam upaya memperbaharui dan menyempurnakan peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan yang nantinya dapat membawa Indonesia menuju negara industrialis yang tetap menjunjung nilai-nilai Pancasila sebagai ideologi dan pandangan hidupnya. Selain itu, konferensi ini pun merupakan kesempatan silaturahmi antara praktisi dan pengajar Hukum Ketenagakerjaan sehingga diharapkan atmosfer diskusi antar profesi dapat terwujud dan menambah wawasan seluruh peserta konferensi ini.

Sekian yang dapat saya sampaikan, kurang lebihnya harap menjadi maklum. Terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, 12 Oktober 2017

Ketua
Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI),

Ttd.

Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H.

SAMBUTAN

Ketua Panitia Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) di Medan, 12-13 Oktober 2017

Assalamua 'alaikum warahmatullahi wabarkatuh,
Selamat pagi dan salam sejahtera untuk kita semua,

Yang terhormat Ibu **Agatha Widlanawati, S.H., M.H.** (Kepala Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri, yang mewakili Kementerian Ketenagakerjaan RI);

Yang kami hormati Bapak **Prof. Dr. Aloysius Uwlyono, S.H., M.H.** (Guru Besar Hukum Perburuhan Universitas Indonesia);

Yang kami hormati Bapak **Prof. Dr. Budiman Ginting, S.H., M.Hum.** (Dekan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara);

Yang kami hormati Ibu **Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H.** (Ketua P3HKI), dan Bapak **Abdu Khakim, S.H., M.Hum.** (Praktisi dan Penulis Buku-buku Hukum Ketenagakerjaan);

Yang kami hormati seluruh anggota P3HKI, para undangan serta peserta Konferensi ke-2 P3HKI, tak lupa juga seluruh Panitia yang telah mempersiapkan kegiatan ini, termasuk dosen pegawai, dan Ikatan Mahasiswa HAN Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.

Hadirin yang saya muliakan, marilah kita ucapkan syukur ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan sehingga kita dapat berkumpul di ruangan ini sesuai dengan rencana yang telah disusun setahun yang lalu di Surabaya dalam Konferensi ke-1 P3HKI. Sholawat dan salam teruntuk Nabiullah Muhammad SAW.

Pada kesempatan ini izinkan saya melaporkan beberapa hal. Pertama, kegiatan Konferensi P3HKI yang kedua ini dilaksanakan selama 2 hari dengan agenda di hari pertama berupa Seminar dari Departemen HAN bertema "Pengembangan Kurikulum Hukum Ketenagakerjaan dalam Menghadapi Tantangan Pasar Bebas Perdagangan dan Jasa" dengan menghadirkan Keynote Speaker dari Kementerian Ketenagakerjaan RI, tiga narasumber dari akademisi, dan satu narasumber dari praktisi. Hari kedua adalah Konferensi Hukum Ketenagakerjaan yang menampilkan 32 (tiga puluh dua) pemakalah dan diikuti oleh berbagai kalangan peserta, baik akademisi dan praktisi dari beberapa provinsi antara lain NTT, Kalimantan Timur, Kalimantan Selatan, Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat, DI Yogyakarta, DKI Jakarta, Sumatera Barat, Sumatera Selatan, Jambi, Riau, Kepulauan Riau, dan Sumatera Utara, maupun juga mahasiswa S1/S2/S3 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara.

Kedua, yang kami laporkan adalah sumber dana kegiatan ini berasal dari Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, pendaftaran peserta, dan sumbangan pihak lain yang tidak mengikat. Untuk itu kami terima kasih khususnya kepada Rektor USU, Dekan USU, dan semua pihak yang telah membantu terselenggaranya kegiatan ini dengan baik.

Khusus kepada Ibu **Agatha Widlanawati, S.H., M.H.** yang mewakili Kementerian Ketenagakerjaan RI, kami ucapkan terima kasih telah hadir memenuhi undangan kami. Meskipun kami mendapat respon atas undangan tersebut menjelang hari H kegiatan ini, kami sangat memakluminya.

Prosiding Konferensi ke-2 P3HKI di Medan, 12 - 13 Oktober 2017 - vii / xviii

Atas nama Panitia lokal yaitu Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara dan atas nama Panitia Pelaksana Konferensi ke-2 P3HKI, kami mohon maaf apabila ada kekurangan dan kesalahan yang kami lakukan baik disadari ataupun tidak.

Medan, 12 Oktober 2017

Ketua Panitia Penyelenggara Konferensi ke-2 P3HKI,

Ttd.

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

DAFTAR ISI

Sambutan Ketua Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI)

Sambutan Ketua Panitia Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) di Medan, 12-13 Oktober 2017

Sambutan Dekan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara (**Prof. Dr. Budiman Ginting, S.H., M.Hum.**)

Keynote Speaker Menteri Ketenagakerjaan RI pada acara Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia serta Seminar Perubahan Kurikulum Hukum Perburuhan

Daftar Isi

Daftar Lampiran

Daftar Gambar

BAGIAN I MAKALAH PEMBICARA (PANELIS)

1. Tantangan dan Pengembangan Hukum Ketenagakerjaan/-Perburuhan di Fakultas Hukum Dewasa Ini (**Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H.** - Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta)
2. Kebijakan Perlindungan Pekerja dalam Sistem Ekonomi Pasar Bebas (**Prof. Dr. Budiman Ginting, S.H., M.Hum.** - Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)
3. Urgensi Keahlian Hukum Ketenagakerjaan bagi Para Praktisi (**Abdul Khakim, S.H., M.Hum.** - Advokat/Praktisi Hukum Ketenagakerjaan, Balikpapan)
4. Membangun Organisasi Pekerja/Buruh dalam Perubahan Iklim Ketenagakerjaan/Perburuhan (**Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H.** - Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Surabaya)

BAGIAN II MAKALAH PESERTA

A. Hubungan Kerja

5. Pergeseran Hubungan Kerja (**Annisa Fathima Zahro, Lorita Fadianty, Willy Farianto, dan Darmanto** – Advokat pada Law Firm “Farianto & Darmanto” Jakarta)
6. Aspek Hukum Pemagangan dan Permasalahannya di Indonesia (**Imam Budi Santoso** – Dosen Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa, Karawang)

| | | |
|---|---|------------|
| 7. | Urgensi Pengaturan Definisi Cuti Bersama dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan (Johan Imanuel – Anggota PERADI dan Partner pada Law Office “Bireven & Partner” Jakarta) | 56 |
| 8. | Kajian Hukum Batas Usia Pensiun (Umar Kasim – Dosen STHM dan UPN Jakarta) | 60 |
| B. Perlindungan Tenaga Kerja | | 77 |
| 9. | Perlindungan Hukum Pekerja Rumahan: Belajar dari Proses Penyusunan Kebijakan di DI Yogyakarta (Susilo Andi Darma – Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta) | 77 |
| 10. | Pekerja Informal: Pekerja Rumah Tangga dan Pekerja Rumahan dalam Hukum Ketenagakerjaan (Agusmidah – Dosen Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan) | 87 |
| 11. | Perlindungan Hukum bagi Pekerja Penyandang Disabilitas atas Tindakan Diskriminatif di Perusahaan (Zainal Abidin Pakpahan – Mahasiswa S3 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan dan Dosen STIH Labuhanbtu) | 100 |
| 12. | Penegakan Hukum Perlindungan Pekerja/Buruh dalam Tindak Pidana Ketenagakerjaan (Parningotan Malau – Dosen Fakultas Hukum Universitas Putera, Batam, dan Ketua YLBH Rogate) | 113 |
| C. Outsourcing dan TKA dalam Era Pasar Bebas | | 131 |
| 13. | Perlindungan Hukum terhadap Buruh di Perusahaan dalam Penyalur Jasa Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Kolahman Saragih – Mahasiswa S3 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan) | 131 |
| 14. | Penegakan Hukum dalam Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (Siti Kunarti – Dosen Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman, Purwokerto) | 148 |
| 15. | Perlindungan TKI terhadap TKA dalam Pasar Kerja Global di Era Pasar Bebas ASEAN (Lanny Ramli – Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga, Surabaya) | 157 |
| D. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri | | 167 |
| 16. | Wujud Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Suci Flambonita - Dosen Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya, Palembang) | 167 |
| 17. | Evaluasi Kebijakan dan Mekanisme Kemitraan Lembaga Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar | 182 |

- Negeri (**Dessy Sunarsi** - Dosen Fakultas Hukum Universitas Sahid, Jakarta)
18. Kebijakan Perlindungan Buruh Migran Indonesia – Hak Mogok, *Lock Out*, dan Iklim Ketenagakerjaan Indonesia (**H. Jawade Hafidz** - Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung, Semarang)
- E. Perlindungan Pekerja Anak**
19. Perlindungan Hukum terhadap Eksploitasi Pekerja Anak (**Farhana** – Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam, Jakarta)
20. Faktor-Faktor Penyebab Pekerja Anak yang Bekerja di Sektor Informal di Indonesia (**Mukmin Zakie** – Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta)
21. Perlindungan Pekerja Anak di Sektor Formal dan Informal dalam Perspektif Hukum (**Azmiati Zuliah** – Mahasiswa S3 Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)
22. Perlindungan Hukum terhadap Eksploitasi Ekonomi Artis Cilik: Studi Komparasi Indonesia dan Amerika Serikat (**Nabiyla Risfa Izzati** - Dosen Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta)
23. Perlindungan Hukum bagi Pekerja Anak (**Suria Ningsih** – Dosen Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan)
- F. Jaminan Sosial bagi Pekerja/Buruh**
24. Jaminan Sosial bagi Pekerja/Buruh berlandaskan Falsafah Pancasila (**Mimin Mintarsih** - Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam, Jakarta)
25. Menakar Regulasi Ketenagakerjaan dalam Melindungi Kesejahteraan Pekerja Informal (**Tri Sulistiyono** - Dosen Fakultas Hukum Universitas Negeri, Semarang)
- G. Hukum Pengupahan**
26. Pengaturan Jaring Pengaman Upah (*Safety Net of Wage*) dalam Rangka Perlindungan Upah (**Yetniwati** – Dosen Fakultas Hukum Universitas Jambi, Jambi)
27. Analisis Hukum terhadap Penetapan Upah Minimum berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan (**Thamrin S.** – Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru)
28. Pelaksanaan Sistem Pengupahan Pekerja/Buruh berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Medan (**Riady Lukman** – Mahasiswa Magister Kenotariatan Universitas Sumatera Utara, Medan)

| | |
|--|------------|
| H. Kebebasan Berserikat bagi Pekerja/Buruh | 303 |
| 29. <i>Union Busting</i> dalam Perspektif Pekerja dan Pengusaha (Nugroho Eko Priamoko – Manager Industrial Relations & Policy PT Chevron Indonesia, Pekanbaru) | 303 |
| 30. Kebebasan Berserikat Pekerja Membawa Keharmonisan dalam Hubungan Industrial Pancasila (Anna Maria Gadi Djou - Dosen Fakultas Hukum Universitas Flores, Ende, NTT) | 309 |
| 31. Buruh dan Politik: Penguatan Serikat Buruh Indonesia Pasca Reformasi (Irvin Saut Tua Sihombing - Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan) | 316 |
| I. Serba-Serbi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial | 325 |
| 32. Konsep Perlindungan Hukum Berkeadilan dan Berkepastian Hukum bagi Pekerja dalam Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Neni Vesna Madjid – Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum, Padang) | 325 |
| 33. Sulitnya Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial: Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor: 178K/Pdt.Sus-PHI/2015 (Khairani dan Aldi Harbi - Dosen Fakultas Hukum Universitas Andalas, Padang) | 339 |
| 34. Penyelesaian Perselisihan pada Hubungan Kerja Dosen dengan Yayasan di Indonesia (Surya Nita – Dosen Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi, Medan) | 358 |
| 35. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang Berkeadilan dan Berkepastian Hukum (Suhandi – Dosen Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma, Surabaya) | 378 |
| 36. Reformasi Hukum Indonesia tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Ida Susanti – Dosen Fakultas Hukum Universitas Parahyangan, Bandung) | 393 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Keputusan Pengurus Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Nomor: 035/KEP/P-P3HKI/X/2017 tentang Kelengkapan Susunan Organisasi Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Masa Bakti 2016-2021 4
- Lampiran 2** Daftar Nama Kepengurusan Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI), Masa Bakti 2016-2021 4

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-----------------|--|-----|
| Gambar 1 | Dekan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara (USU), Prof. Dr. Budlman Ginting, S.H., M.H. , memberikan sambutan | 417 |
| Gambar 2 | <i>Keynote Speaker</i> dari Menteri Ketenagakerjaan RI, yang disampaikan oleh Agatha Widlanawati, S.H., M.H. (Kepala Bagian Hukum dan Kerjasama Luar Negeri Kementerian Ketenagakerjaan RI), sekaligus membuka acara Konferensi ke-2 Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) serta Seminar Perubahan Kurikulum Hukum Perburuhan di Medan, 12 s/d 13 Oktober 2017 | 417 |
| Gambar 3 | Para Panelis (dari kiri ke kanan): Prof. Dr. Budlman Ginting, S.H., M.Hum. (Dekan Fakultas Hukum USU); Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. (Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia); Abdul Khakim, S.H., M.Hum. (Praktisi dan Penulis Buku-buku Hukum Ketenagakerjaan); dan Dr. Asri Wijayanti, S.H., M.H. (Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surabaya) | 418 |
| Gambar 4 | Suasana akrab bersama Prof. Dr. Budlman Ginting, S.H., M.Hum. (Dekan Fakultas Hukum USU) dan Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H. (Guru Besar Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia) usai pembukaan Konferensi ke-2 P3HKI | 418 |
| Gambar 5 | Suasana salah satu sidang panel dari beberapa pemakalah peserta Konferensi ke-2 P3HKI. Antara lain (dari kiri ke kanan): Neni Vesna Majid, S.H., M.H. (STIH Padang), Dr. Suhandi, S.H., M.Hum. (UWK Surabaya), dan Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M. (UNPAR Bandung) | 419 |
| Gambar 6 | Usai penutupan acara Konferensi ke-2 P3HKI, pose kebersamaan para peserta (pengajar dari PTN/PTS dan praktisi hukum ketenagakerjaan) dari berbagai kota dan provinsi di tanah air | 419 |

17. EVALUASI KEBIJAKAN DAN MEKANISME KEMITRAAN LEMBAGA PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Dessy Sunarsi

(Dosen Fakultas Hukum Universitas Sahid Jakarta)
Mobile phone: 0812 1016 9390; E-mail: dessynew@ymail.com;

Abstrak: Beberapa permasalahan tenaga kerja seperti, keahlian terbatas, kurangnya kesempatan mendapat pekerjaan di dalam negeri, pendapatan yang jauh lebih besar dibandingkan bekerja di dalam negeri, ataupun keinginan meningkatkan taraf kehidupan ekonomi, menjadi alasan banyaknya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) bekerja di luar negeri. Data menunjukkan bahwa hampir 90% permasalahan yang dihadapi oleh TKI bersumber di dalam negeri. Pemalsuan identitas calon TKI, keterampilan dan kecakapan TKI kurang sesuai dengan pekerjaan, minimnya kemampuan berbahasa dan pengenalan budaya negara tujuan, buruknya informasi, pelayanan, dan perlakuan calon TKI dalam penempatan di luar negeri dan sebagainya, menunjukkan lemahnya sistem penempatan dan perlindungan TKI belum tertata dengan baik. Terdapat 16 kementerian/lembaga dan badan yang terlibat dalam fungsi penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan tugas, pokok, fungsi masing-masing yaitu: Dirjen BINAPENTA dan Ditjen Perlindungan TKI Kementerian Ketenagakerjaan, BNP2TKI, Direktorat Hukum dan Perjanjian Internasional dan Direktorat Perlindungan WNI dan Bantuan Hukum Indonesia Kementerian Luar Negeri, Kedutaan Besar RI di negara penempatan, Bareskrim Polri, Dirjen Perhubungan Laut, Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan, Kementerian Kesehatan, Badan Nasional Pengelola Perbatasan, Kementerian Dalam Negeri, Pemerintah Daerah, Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (APJATI), Konsorsium Asuransi TKI Kementerian Ketenagakerjaan, dan Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Dalam pelaksanaan di lapangan, masing-masing kementerian/lembaga dan badan tersebut masih cenderung mengedepankan ego sektoral, berjalan sendiri-sendiri, sehingga tidak terkoordinasi dengan baik. Perlu adanya kejelasan tugas dan fungsi kementerian/lembaga dan badan yang bertanggung jawab terhadap penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dan perlu dibuat sistem informasi TKI yang terintegrasi dari mulai pra penempatan, di negara penempatan hingga pasca penempatan dalam rangka peningkatan pembinaan dan pengawasan satu pintu terhadap penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Akhirnya perlu adanya amandemen Undang-Undang Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Kata kunci: penempatan, perlindungan, Tenaga Kerja Indonesia.

A. PENDAHULUAN

Sempitnya peluang kerja dalam negeri menghantarkan WNI pada pilihan menjadi TKI. Faktor lainnya, selain dari segi penghasilan yang di atas standar upah minimum, juga sebagai solusi dari kesulitan ekonomi (kebutuhan nafkah). Perkembangan selama sepuluh tahun terakhir terjadi pergeseran peminat kerja yang mayoritas tenaga kerja wanita untuk mengisi posisi Pembantu Lansia dan Rumah Tangga (selanjutnya disingkat PLRT). Pemerintah menjawab kebutuhan tersebut dengan membentuk Badan Koordinasi Penempatan TKI pada 16 April 1999 yang beranggotakan Sembilan instansi terkait lintas sektoral, untuk meningkatkan program penempatan tenaga kerja di luar negeri sesuai lingkup tugas masing-masing.¹ Selain itu, untuk

¹ Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 1999 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

penyederhanaan prosedur dan mekanisme serta peningkatan pelayanan penempatan TKI, maka dibentuk Balai Pelayanan Penempatan TKI di daerah provinsi pengiriman TKI yang menjalankan fungsi pelayanan satu atap, dengan misi mempermudah, mempermudah, mempercepat dan mengamankan proses penempatan TKI. Akan tetapi, upaya Pemerintah Republik Indonesia tersebut ternyata belum dapat mengkoordinir kebutuhan perlindungan bagi TKI, Pengguna/majikan yang mempekerjakan TKI, maupun pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab memperlakukan para TKI secara tidak adil. Salah satu contoh, kejadian razia disertai pemukulan dan penangkapan oleh aparat militer, polisi dan Pemerintah Di Raja Malaysia terhadap TKI yang tidak berdokumen resmi.² Contoh lain, peristiwa yang dialami salah satu TKI penempatan Mesir bernama Juniah Sayidun yang dibuang di pinggiran Kairo oleh majikannya.³

Permasalahan lainnya sebagai dampak tumpang tindihnya kewenangan instansi, seperti karena ketidakmampuan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (selanjutnya disebut BNP2TKI) dalam memaksimalkan fungsinya. Selama tahun 2007 terjadi deportasi TKI *illegal* secara berturut-turut melalui Pelabuhan Sri Sultan Bintan Pura, Tanjung Pinang sebanyak 30.574 orang dengan rincian sebagai berikut: pada April 2007 sebanyak 3.343 orang, Mei 2007 sebanyak 3.714 orang, Juli 2007 sebanyak 2.332 orang, September 2007 sebanyak 6.244 orang, Oktober sebanyak 3.289 orang, Nopember sebanyak 3.061 orang, dan pada Desember sebanyak 2.594 orang. Situasi ini seharusnya tidak terjadi sekalipun TKI ilegal apalagi legal, mengingat BNP2TKI merupakan perisai TKI di negara penempatan.

Untuk melindungi para TKI di luar negeri, Pemerintah telah mengundang Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pada tanggal 18 Oktober 2004.⁴ Lahirnya peraturan ini sempat menimbulkan kontroversi terkait adanya keraguan dalam hal efektivitas. Sebagaimana sejarah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 awalnya dikenal sebagai turunan dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, yang proses perumusannya Kepmen tersebut melibatkan perusahaan pengiriman TKI swasta dan asosiasi-asosiasinya, sehingga diasumsikan bermuatan kepentingan bisnis. Validitas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menjadi dipertanyakan dalam hal pencapaian tujuan penempatan yang baik dan upaya perlindungan yang komprehensif bagi TKI. Beberapa ketentuan yang bertentangan dengan ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang merupakan induk dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. Selain itu, ketentuan yang menjadi hambatan bagi para calon TKI yang akan bekerja di luar negeri dalam ketentuan yang berakibat *high cost economy* (biaya yang lebih tinggi) dalam hal penempatan. Namun yang mengkhawatirkan adalah adanya ketentuan yang diklaim dapat menumbuhkan kriminalisasi baru dalam urusan penempatan TKI, dan lain sebagainya. Contohnya Pasal 100 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 terkait sanksi pemalsuan identitas calon TKI dan TKI yang bertentangan dengan Pasal 77 dan 94 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan. Begitu juga Pasal 95 ayat (1) dan (2) terkait fungsi dan kewenangan BNP2TKI didukung Pasal 2 ayat (1) dan (2) Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI yang mempertegas ruang lingkup kewenangan, tetapi dianggap tumpang tindih dengan pengaturan Pasal 2 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah

² Ketentuan Undang-Undang Keimigrasian Malaysia No.A1154 Tahun 2002 yang disahkan dan dinyatakan mulai berlaku sejak tahun 2002 (Johanes, Jurnal Hukum No. 3 Vol. 14 Juli 2007).

³ Aimar, website Kemenkumham, 29 Maret 2012.

⁴ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Kabupaten/Kota Pemerintah dengan mengacu pada pengertian ketenagakerjaan yang terdapat pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan seterusnya.

Beberapa permasalahan tenaga kerja seperti, keahlian terbatas, kurangnya kesempatan mendapat pekerjaan di dalam negeri, pendapatan yang jauh lebih besar dibandingkan bekerja di dalam negeri, ataupun keinginan meningkatkan taraf kehidupan ekonomi, mestinya tidak boleh diremehkan tanpa mempertimbangkan kesiapan TKI yang akan dikirim. Belum lagi masalah penipuan, kekerasan, perlakuan tidak adil terhadap calon TKI, memperburuk kinerja Pemerintah, sehingga banyak calon TKI yang berangkat melalui jalur *illegal*.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaturan tugas dan fungsi antar kementerian/lembaga dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri berdasarkan sistem hukum Indonesia?
2. Bagaimanakah praktik koordinasi antar kementerian/lembaga tersebut dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri?
3. Bagaimanakah konsepsi kelembagaan dan kemitraan yang perlu dibangun dalam upaya memberikan kepastian hukum perlindungan TKI di luar negeri beserta penegakan hukumnya?

B. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode penelitian hukum sosiologis melalui pendekatan deskriptif kualitatif dan penelitian kausalitas, untuk mengetahui hubungan antar variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian dalam memahami prinsip-prinsip yang harus ditegakkan dalam penanganan sengketa di bidang perlindungan TKI beserta penempatannya di luar negeri. Metode berpikir yang digunakan adalah metode berpikir deduktif, yakni cara berpikir dalam penarikan kesimpulan yang ditarik dari sesuatu yang sifatnya umum yang sudah dibuktikan benar dan kesimpulan itu ditujukan untuk sesuatu yang sifatnya khusus.

Data yang digunakan berupa data sekunder dan data primer. Dalam hal ini, data dikumpulkan melalui wawancara kepada Kementerian Luar Negeri, Kementerian Ketenagakerjaan, BNP2TKI, Pihak Kepolisian di perbatasan, PJTKI dan penyebaran kuesioner kepada pelaku TKI.

C. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Tugas dan Fungsi Antar-Kementerian/Lembaga dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Berdasarkan Sistem Hukum Indonesia

Sebagai pengejawantahan dari UUD 1945, maka hukum Indonesia telah mengatur tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (UU 39/2004).
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pengesahan ILO Convention No. 185 Concerning Revising the Seafarers Identity Document Convention, 1958

(Konvensi ILO Nomor 185 mengenai Konvensi Perubahan Dokumen Identitas Pelaut, 1958).

- c. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI.
- d. *Maritime Safety Commite* dari *International Maritime Organization (IMO)* mengadopsi *International Ship and Port Facility Security (ISPS) Code, 2002*.
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Permen 14/2010).

Namun dalam kenyataannya penerapan terhadap pengaturan tersebut masih lemah dengan munculnya banyak kasus dan TKI yang *undocumented*. Berikut ini adalah data penempatan TKI tahun 2011 hingga 2014.

Tabel 1
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2011 s/d 2014

| No. | Tahun | Jumlah TKI yang Dilayani | TKI Formal | | TKI Informal | |
|-----|-------|--------------------------|------------|-----|--------------|-----|
| | | | Orang | % | Orang | % |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |
| 1. | 2011 | 586.802 | 266.191 | 45 | 320.611 | 55 |
| 2. | 2012 | 494.609 | 258.411 | 52 | 236.871 | 48 |
| 3. | 2013 | 512.168 | 285.297 | 56 | 266.871 | 44 |
| 4. | 2014 | 429.872 | 247.610 | 58 | 182.262 | 42 |

Sumber : PUSLITFO BNP2TKI

Dari tabel di atas terlihat bahwa setiap tahun TKI yang bekerja di luar negeri rata-rata di atas 425.000 orang. Hal inilah yang menyebabkan Indonesia menjadi negara terbesar dalam pengiriman TKI ke luar negeri khususnya di sektor pekerja domestik (informal). Berikut adalah data jabatan pekerjaan TKI di luar negeri:

Tabel 2
Jabatan Terbesar Penempatan TKI di Luar Negeri
Periode (1 Januari s/d 31 Desember 2014)

| No. | Jabatan | 1 Jan s/d 31 Desember 2014 (Orang) |
|-----|----------------------------|------------------------------------|
| (1) | (2) | (3) |
| 1. | <i>Domestic Worker</i> | 133.390 |
| 2. | <i>Caregiver</i> | 49.069 |
| 3. | <i>Plantation Worker</i> | 47.790 |
| 4. | <i>Operator</i> | 38.836 |
| 5. | <i>DeckHand</i> | 10.410 |
| 6. | <i>Production Operator</i> | 9.283 |
| 7. | <i>General Worker</i> | 8.920 |

| No. | Jabatan | 1 Jan s/d 31 Desember 2014 (Orang) |
|--------------|------------------------|---------------------------------------|
| (1) | (2) | (3) |
| 8. | Worker | 7.717 |
| 9. | Driver | 7.450 |
| 10. | Construction Worker | 7.093 |
| 11. | Housekeepers | 6.272 |
| 12. | Cleaning Service | 4.852 |
| 13. | Fisherman | 4.852 |
| 14. | Able Body Seaman | 4.810 |
| 15. | Labour | 4.678 |
| 16. | Construction Labourers | 3.668 |
| 17. | Gardener | 3.214 |
| 18. | Worker(man) | 2.437 |
| 19. | Waiter | 1.958 |
| 20. | Steward | 1.380 |
| 21. | Lain-lain | 71.672 |
| Total | | 429.872 |

Sumber : PUSLITFO BNP2TKI

Berikut ini data negara penempatan TKI di luar negeri periode Januari s/d Desember 2014.

Tabel 3
Negara Penempatan TKI di Luar Negeri
Tahun 2014

| No. | Negara | Tahun 2014 (Orang) |
|-----|----------------------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) |
| 1. | Malaysia | 127.827 |
| 2. | Taiwan | 82.665 |
| 3. | Saudi Arabia | 44.325 |
| 4. | Hongk kong | 35.050 |
| 5. | Singapore | 31.680 |
| 6. | Oman | 19.141 |
| 7. | United Arab Emirates | 17.962 |
| 8. | Korea Selatan | 11.848 |
| 9. | Brunei Darussalam | 11.616 |

| No. | Negara | Tahun 2014 (Orang) |
|--------------|---------------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) |
| 10. | United States | 9.233 |
| 11. | Qatar | 7.862 |
| 12. | Bahrain | 5.472 |
| 13. | Japan | 2.428 |
| 14. | Kuwait | 1.714 |
| 15. | Italy | 1.295 |
| 16. | Turkey | 1.246 |
| 17. | China | 915 |
| 18. | Fiji Island | 902 |
| 19. | Spain | 889 |
| 20. | Mauritius | 838 |
| 21. | Canada | 830 |
| 22. | Netherland | 796 |
| 23. | Thailand | 717 |
| 24. | Australia | 644 |
| 25. | South Africa | 587 |
| 26. | Lain-lain | 11.390 |
| Total | | 429.872 |

Sumber : PUSLITFO BNP2TKI

Dari 50 responden yang diteliti yang terdiri dari para TKI yang bekerja di Malaysia, Filipina, Singapore dan Taiwan diperoleh informasi bahwa gaji para TKI sektor formal dan informal semuanya di atas Rp2 juta per bulan. Kenyataan ini menunjukkan bahwa gaji pekerja sektor informal di Indonesia masih memprihatinkan sehingga mereka berjiwaku untuk mendapatkan gaji lebih besar di luar negeri. Pekerja sektor informal saat ini terbesar bekerja di Malaysia. Hal ini dimungkinkan karena Negara Malaysia merupakan negara tetangga yang letaknya tidak begitu jauh dari Indonesia dan mampu memberikan gaji lebih besar dibandingkan di dalam negeri Indonesia.

Dari hasil penelitian ini diketahui pula bahwa pihak KBRI di tempat mereka bekerja kebanyakan bersikap pasif terhadap nasib para TKI di negara tempat mereka bertugas. Hampir tidak pernah mereka mengunjungi para TKI untuk mengawasi, mengadakan silaturahmi antara para TKI dengan pihak KBRI atau bahkan berupaya memberikan pelatihan peningkatan keahlian para TKI agar memuaskan para majikannya sehingga mereka mendapatkan perlakuan baik dari para majikannya.

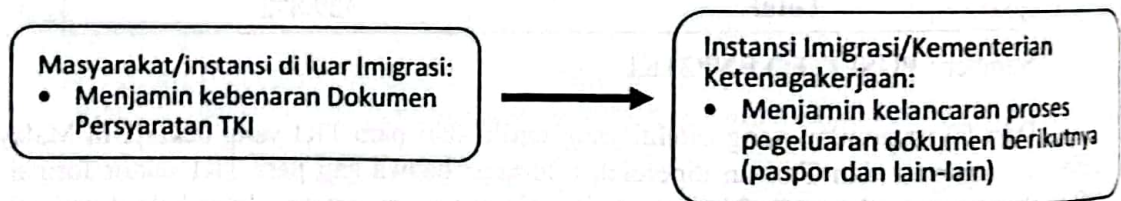
Terdapat 15 kementerian/lembaga negara dan badan yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, yaitu:

1. Dirjen Binapenta Kementerian Tenaga Kerja.

2. Ditjen Perlindungan TKI Kementerian Tenaga Kerja.
3. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI.
4. Direktorat Hukum dan Perjanjian Internasional Kementerian Luar Negeri.
5. Direktorat Perlindungan WNI dan Bantuan Hukum Indonesia Kementerian Luar Negeri.
6. Kedutaan Besar RI di negara penempatan.
7. Bareskrim POLRI.
8. Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.
9. Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan.
10. Kementerian Kesehatan.
11. Badan Nasional Pengelola Perbatasan.
12. Kementerian Dalam Negeri.
13. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota.
14. Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (APJATI).
15. Konsorsium Asuransi TKI Kementerian Ketenagakerjaan.
16. Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

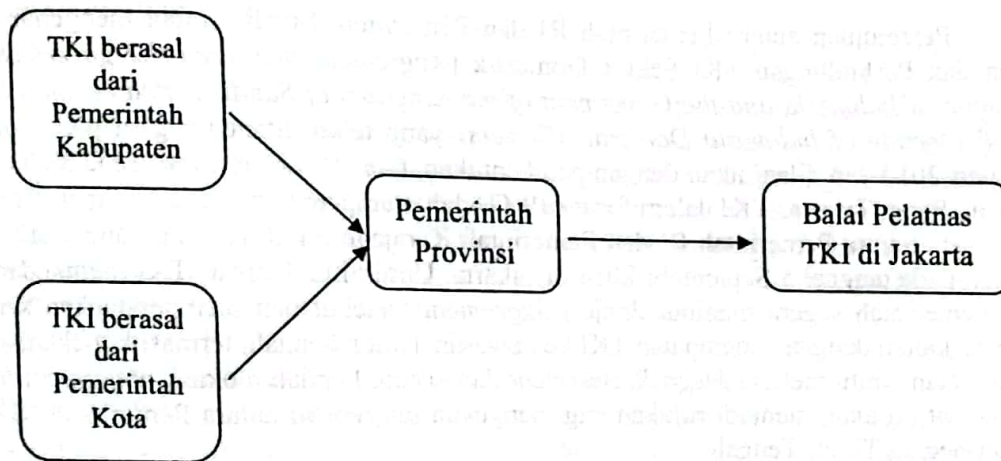
Pengaturan pengelolaan TKI dapat dibagi dalam dua tugas besar yang melibatkan masyarakat/instansi di luar Imigrasi dan Instansi Imigrasi/Kementerian Ketenagakerjaan.

Secara jelas hal ini terlihat dalam gambar berikut:



TKI bekerja di luar negeri tentunya membawa nama besar Negara Indonesia. Untuk itu Negara bertanggung jawab atas kualitas kerja mereka karena tanpa mereka disadari merupakan abdi-abdi negara yang mengabdikan dirinya di luar negeri. Dengan demikian kualitas kerja TKI harus seragam dalam arti secara kualitas para TKI memiliki standar kualitas yang sama. Untuk itu, sudah sepatutnya balai pelatihan diadakan di tingkat nasional bukan di tingkat provinsi, kabupaten atau kotamadya. Hal ini dimaksudkan agar negara bisa lebih fokus dan serius dalam menangani persiapan keterampilan para TKI agar mereka dapat menjadi tenaga kerja yang membanggakan bukan memalukan. Balai pelatihan TKI di tingkat nasional atau pusat ini bisa dilakukan dengan cara Pemerintah membentuk Tim Pelatnas (Tim Pelatihan Nasional) sama seperti pada saat Pemerintah membentuk Tim Pelatnas untuk aktivitas bidang olah raga yang akan berjuang dalam kompetisi kejuaraan di luar negeri untuk mengharumkan nama bangsa. Perlakuan ini harus sama dengan penanganan TKI. Ketika para TKI akan dikirim ke luar negeri, pada hakikatnya mereka akan berjuang dalam kompetisi kejuaraan kehidupan yang membawa nama bangsa. Untuk itu, mereka perlu dipersiapkan secara serius dan terpadu dalam bentuk Balai Pelatnas TKI yang akan menggodok para TKI menjadi tenaga kerja yang

berkualitas tinggi yang akan mewakili kualitas kerja bangsa Indonesia di luar negeri sehingga mengharumkan bangsa dan negara Indonesia sebagai gudang sumber TKI berkualitas. Prinsip “Mutu dijunjung, kualitas dijaga, dan proses adalah caranya” merupakan satu prinsip penting yang harus digunakan oleh Pemerintah Indonesia dalam melahirkan para TKI yang berkualitas karena telah melalui proses pelatihan nasional yang mumpuni, teruji dan membanggakan. Dalam hal ini, pihak kabupaten/kota dan provinsi bertugas menjangring sebanyak mungkin para calon TKI yang akan dikirim ke Balai Pelatnas TKI di Jakarta. Dengan demikian terjadi pembagian tugas di mana pihak Pemerintah Daerah di kabupaten/kota dan provinsi bertindak sebagai *supplier* bahan baku TKI yang akan dikirim ke Balai Pelatnas TKI, sementara pihak Balai Pelatnas TKI bertindak sebagai mesin produksi penghasil TKI yang unggul dalam mutu, handal dalam nalar dan membanggakan bangsa dan negara. Balai Pelatnas TKI ini wajib diadakan oleh Pemerintah Indonesia karena baik buruknya *image* bangsa dan negara Indonesia di mata bangsa-bangsa lain di dunia salah satunya diwakili dan dicerminkan oleh kualitas kerja para TKI di luar negeri. Jangan pernah bermimpi menjadi negara besar jika masih membiarkan warga negaranya dicaci dan dilecehkan oleh bangsa dan negara lain karena kualitas kerja yang buruk. Secara jelas hal ini terlihat dalam gambar berikut:



2. Mekanisme Praktik Koordinasi Antar-Kementerian/Lembaga dan Badan Terkait Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

Permasalahan dalam kebijakan penempatan dan perlindungan TKI merupakan masalah nasional yang menyangkut harkat dan martabat bangsa. Permasalahan dan kebijakan penempatan dan perlindungan TKI sangat kompleks dan bersifat lintas sektoral (*cross cutting issue*). Sebagian besar (80%) permasalahan dalam kebijakan penempatan dan perlindungan TKI bersumber di dalam negeri, antara lain terbatasnya lapangan kerja, data TKI yang tidak akurat, rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi yang dimiliki oleh TKI, serta sistem perekrutan, dan penempatan TKI yang belum tertata dengan baik.

Pasal 62 dan 63 UU 39/2004 jo. Pasal 38 Permen 14/2010 hanya berlaku untuk TKI pada pra-penempatan dan pasca penempatan, yaitu pada saat TKI di Indonesia. Sedangkan pada masa penempatan di mana TKI berada di luar negeri berlakulah Hukum Asing atau Hukum Internasional.

Selanjutnya, setiap TKI yang ke luar negeri wajib memiliki dokumen KKLN yang dikeluarkan Pemerintah.⁵ KTKLN sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan. Pasal 63 ayat (1) KTKLN

⁵ Pasal 62 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan mengurus prosedur penempatannya bekerja di luar negeri sesuai UU 39/2004.

1. Pasal 62:
 - Ayat (1) - setiap TKI yang ke luar negeri wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan Pemerintah.
 - Ayat (2) - KTKLN sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan.
2. Pasal 63 ayat (1) - KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan.

Dalam kenyataannya KTKLN ini khususnya untuk tenaga kerja formal atau yang berhubungan langsung dengan institusinya, tidak melalui PPTKIS atau BNP2TKI tidak memiliki KTKLN. Bahkan mereka tidak mengetahui apa fungsi dan bagaimana mendapatkan KTKLN.

Persetujuan antara Pemerintah RI dan Pemerintah Saudi Arabia mengenai Penempatan dan Perlindungan TKI Sektor Domestik (*Aggrement bentween the goverment of the Republic of Indonesia and the Goverment of the Kingdom of Saudi Arabia on the Placement and Protection of Indonesia Domestic Workers*) yang telah ditandatangani pada tanggal 19 Pebruari 2014 dan dilanjutkan dengan pembentukan *Joint Working Comittee (JWC)* antar dua negara. Peran Timwas TKI dalam forum JWC telah mempercepat upaya tercapainya *bilateral aggrement* antara Pemerintah RI dan Pemerintah Kerajaan Saudi Arabia, yang telah ditandatangani pada tanggal 5 Septemebr 2014 di Jakarta. Untuk itu, Timwas TKI memandang perlu agar Pemerintah segera menindaklanjuti *aggrement* tersebut dan mempersiapkan segala hal yang berkaitan dengan penempatan TKI ke kawasan Timur Tengah, termasuk mekanisme baru penempatan, yaitu melalui *Mega Recruitment* dan sistem kendali alokasi, mengingat *bilateral aggrement* ini akan menjadi rujukan bagi penyusun *aggrement* antara Pemerintah RI dengan negara-negara Timur Tengah.

Untuk mengatasi masalah yang terjadiantara negara pengirim tenaga kerja dan negara penerima tenaga kerja maka sebaiknya mengacu pada aturan hukum internasional. Tiga instrumen internasional yang penting bukan hanya untuk perlindungan hak asasi migran, termasuk hak ketenagakerjaan, tetapi juga bagi kebijakan migrasi nasional dan kerjasama internasional untuk meregulasi migrasi, adalah:

1. Konvensi Internasional Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya.⁶
2. Konvensi ILO mengenai Migrasi untuk Bekerja.⁷
3. Konvensi ILO mengenai Pekerja Migran (Ketentuan-ketentuan tambahan).⁸

Seluruh Konvensi dan Rekomendasi ILO diterapkan secara umum, dan berlaku bagi semua pekerja, baik warga negara maupun bukan warga negara. Hal ini berarti bahwa Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi ILO berlaku bagi semua pekerja migran baik yang bersifat sementara atau permanen, dan bahkan apabila mereka berada dalam situasi

⁶ International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICRW/1990.

⁷ ILO Migration for Employment Convention, 1949.

⁸ ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975.

ireguler. Lebih kurang terdapat 180 konvensi dan rekomendasi ILO yang secara tegas memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan.

Sebelum tahun 2012 ada terminal khusus kepulauan TKI yaitu terminal Sela Panjang, namun dalam kenyataannya menuai praktik calo dan oknum-oknum tidak bertanggung jawab yang meminta pembayaran lebih dari harga normal bahkan sampai dua/tiga kali lipat yang sangat memberatkan para TKI.

3. **Konsepsi Kelembagaan dan Kemitraan yang Perlu Dibangun dalam Upaya Memberikan Kepastian Hukum dan Perlindungan TKI di Luar Negeri**

Pengertian perlindungan TKI dapat dikaji dari rumus yang tercantum dalam Pasal 1 angka 4 UU 39/2004 adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan jaminannya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum selama, maupun sesudah bekerja.

Dalam membantu proses pengiriman TKI, selanjutnya Pemerintah telah mengadakan Layanan Satu Pintu. Namun Layanan Satu Pintu yang ada saat ini justru memberi celah bagi para TKI *illegal* untuk bekerja di luar negeri. karena minimnya *check and recheck* yang dilakukan. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka konsep Layanan Satu Pintu yang saat ini digunakan tidak akan efektif mengurangi TKI *illegal* tetapi hanya efektif untuk percepatan pelayanan kepada masyarakat yang memerlukan. Untuk itu, dalam kajian ini ditawarkan satu konsep Layanan Satu Pintu yang menekankan pada dua aspek yaitu Aspek Kualitas dan Aspek Kuantitas. Aspek kualitas adalah peningkatan mutu layanan yang semakin baik dengan kehati-hatian yang semakin tinggi. Sedangkan Aspek Kuantitas adalah seberapa banyak TKI yang mampu dilayani keperluannya sehingga terjadi efisiensi waktu dan tenaga serta biaya. Untuk peningkatan aspek kualitas, di mana kehati-hatian dikedepankan, maka persyaratan pengurusan keberangkatan TKI harus diperbanyak dalam rangka *check and recheck* tersebut, sedangkan dalam mengejar aspek kuantitas, maka penanganan prosedural hanya dilakukan oleh satu orang saja sehingga alur prosedurnya menjadi pendek dan singkat serta jelas pertanggungjawabannya. Contohnya untuk pengurusan passport TKI mereka diminta selain menunjukkan ijazah asli juga perlu menunjukkan akte kelahiran dan surat kenal lahir. Semua berkas yang diperlukan selalu di-*back up* dengan dokumen pendukung lainnya sehingga kehati-hatian tetap terjaga. Sedangkan untuk mempercepat layanan, maka semua berkas pengurusan yang lengkap tersebut cukup diurus oleh satu atau dua counter layanan saja tanpa memperbanyak *counter-counter* layanan lainnya sehingga prosedur layanan menjadi singkat padat dan cepat. Dengan demikian terjadi intensifikasi dalam layanan pengurusan para TKI. Jadi dalam konsep ini kehati-hatian dijamin dan dijaga oleh kelengkapan dokumen, sedangkan kecepatan layanan dijamin dan dijaga oleh satu atau dua *counter* layanan saja. Dengan demikian pelayanan pengurusan TKI menjadi *efektif* dalam mengurangi TKI *illegal* dan efisien dalam waktu, biaya dan tenaga pengurusannya. Konsep ini sangat baik karena melibatkan masyarakat dan instansi di luar instansi Imigrasi dalam menjaga kebenaran dokumen contohnya untuk kebenaran nama dan status calon TKI, maka selain ditunjukkan dengan ijazah juga didukung oleh akte kelahiran dan KTP calon TKI. Sementara itu, petugas di *counter* layanan cukup bekerja untuk memproses lahirnya dokumen berikutnya seperti passport dan lain-lainnya.

Usulan kemitraan dan kerjasama penanganan TKI yang akan bekerja di luar negeri:

- Proses dapat kerja data TKI yang mempunyai kpkln dan punya keahlian kompetensi, datanya akan *online* seperti pelaut.go.id, data yang muncul.
- Nama dan nomor KTKLN, sertifikasi, daerah, kabupaten/kota asal.

- PMI akan mendapatkan e-mail atau inbox, mention tentang lowongan yang cocok dari pelayanan satu atap.
- P3MI akan pilih data PMI, tawarkan lowongan mirip job.db.
- PMI bisa melamar kerja P3MI ataupun agen di luar negeri langsung.
- Hubungan kerja PMI dan P3MI.
- P3MI dapat satu bulan gaji, agen luar negeri satu bulan gaji.
- Yang tidak lulus kompetensi, pelatihan gratis di balai pelatihan *Kemnaker*, jika lulus bisa lanjut.
- TKI yang tidak lulus kesehatan, dirawat RSUD, dengan biaya BPJS.
- Jika sehat bisa lanjut.

Pendataan Identitas dan Biometrik:

- KTP Elektronik (sidik jari) Disnaker, Catatan Sipil.
- SKCK (sidik jari polisi).
- Pemeriksaan Kesehatan.
- Paspor Imigrasi.

Hal yang baru:

- TKI /CTKI menjadi PMI.

Beberapa praktik penempatan dan perlindungan kerja di luar negeri di Filipina yang dapat dijadikan acuan dalam penempatan dan perlindungan TKI antara lain:

- a. Semua lembaga yang terkait dengan tenaga kerja luar negeri berada di bawah koordinasi satu lembaga, yaitu (*Departement of Laabour and Employment*);
- b. Pekerja luar negeri Filipina dilengkapi dengan kartu OPW (*Overseas Philifina Worker*) yang bersifat multi-fungsi karena dapat digunakan sebagai *remittance* kartu ATM dan kartu debit.
- c. Pemerintah Filipina menerapkan aturan yang ketat terhadap perusahaan penyalur tenaga kerja migran maupun individu yang dinilai melanggar aturan mengenai perekrutan dan pengiriman tenaga kerja imigran.

D. KESIMPULAN

1. Terkait dengan fungsi penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri terdapat 16 kementerian/lembaga dan badan yang terlibat di dalamnya dengan tugas, pokok dan fungsi masing-masing sebagai berikut:
 - a. Dirjen Binapenta Kementerian Tenaga Kerja.
 - b. Ditjen Perlindungan TKI Kementerian Tenaga Kerja.
 - c. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI.
 - d. Direktorat Hukum dan Perjanjian Internasional Kementerian Luar Negeri.

- e. Direktorat Perlindungan WNI dan Bantuan Hukum Indonesia Kementerian Luar Negeri.
 - f. Kedutaan Besar RI di negara penempatan.
 - g. Bareskrim POLRI.
 - h. Dirjen Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan.
 - i. Ditjen Perhubungan Udara Kementerian Perhubungan.
 - j. Kementerian Kesehatan.
 - k. Badan Nasional Pengelola Perbatasan.
 - l. Kementerian Dalam Negeri.
 - m. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan provinsi/kabupaten/kota.
 - n. Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (APJATI).
 - o. Konsorsium Asuransi TKI Kementerian Ketenagakerjaan.
 - p. Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
2. Dalam pelaksanaan di lapangan, masing-masing kementerian/lembaga dan badan tersebut masih cenderung mengedepankan ego sektoral, berjalan sendiri-sendiri, sehingga tidak terkoordinasi dengan baik.
 3. Perlu adanya kejelasan tugas dan fungsi kementerian/lembaga dan badan yang bertanggung jawab terhadap penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dan perlu dibuat sistem informasi TKI yang terintegrasi dari mulai pra penempatan, di negara penempatan hingga pasca penempatan dalam rangka peningkatan pembinaan dan pengawasan satu pintu terhadap penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Akhirnya perlu adanya amandemen Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Rekomendasi

Terkait dengan fungsi pengawasan, tim merekomendasikan kepada Kementerian/lembaga hal-hal sebagai berikut:

2. Kementerian Ketenagakerjaan (Dirjen Binapenta) adalah sebagai *leading sector* yang bertanggung jawab atas penanganan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
3. Dalam hal perlindungan TKI di negara penempatan adalah tanggung jawab Kemenlu RI dengan peran masing-masing Kedutaan Besar bersangkutan.
4. Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang Pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia dan/atau memiliki undang-undang yang melindungi tenaga kerja asing, sesuai dengan Pasal 27 ayat (1) UU 39/2004;
5. Melakukan pengawasan, monitoring, dan evaluasi terhadap PPTKIS yang terindikasi melakukan pelanggaran dan mengumumkan daftar PPTKIS yang bermasalah secara rutin/berkala kepada masyarakat luas. Selain itu, Kemnaker harus menindak

tegas PPTKIS yang melanggar ketentuan dalam rekrutmen dan penempatan, termasuk PPTKIS yang meminta pembayaran kepada TKI.

6. Memperbaiki sistem asuransi bagi TKI dan mengupayakan prosedur klaim asuransi yang mudah dan cepat bagi TKI, baik di negara asal maupun di negara penempatan.
7. Berkoordinasi dengan perwakilan RI di negara penempatan, terutama terkait dengan data TKI yang ditempatkan di negara tersebut, dengan memberikan data yang *up to date* dan koordinasi dalam pengawasan dan perlindungan selama TKI bekerja di negara penempatan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Danim, Sudarwan, 2000, *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- _____, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Bengkulu, PT Rineka Cipta.
- Dunn, William N., 2003, *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- _____, 2003, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Edisi Kedua, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Johanes, *Ketentuan Undang-Undang Keimigrasian Malaysia Nomor A1154 Tahun 2002 yang Disahkan dan Dinyatakan Mulai Berlaku Sejak Tahun 2002*, Jurnal Hukum No. 3 Vol. 14 Juli 2007.
- Lexy J., Moeloeng, 2000, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta.
- Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, 2002, *Metodologi Penelitian*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Soetandyo Wignjosoebroto, 2002, *Hukum, Paradigma Metode dan Dinamika Masalahnya*, (ed.) Ihdhal Kasim et. al., Jakarta, Elsam dan Huma.
- Soerjono Soekanto, 1996, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI Press.

B. Sumber Internet

- Aimar, website Kemenkumham, 29 Maret 2012, {10 Mei 2015}.
- Tri/b, *Penempatan TKI Semakin Terpuruk*, <http://poskota.co.id/berita-terkini/2011/08/27/penempatan-tki-semakin-terpuruk>. Pos Kota, {10 Mei 2015}.
- Febrialdiali (Staf Qatar Duty Free, Qatar Airways), *TKW Korban Mafia Kartu KTKL Bandara Soekarno Hatta - 2,5 Juta Rupiah*, <http://metro.kompasiana.com/2012/03/30/tkw-korban-mafiakertuktl-bandara-soekarno-hatta-2,5-juta-rupiah/kompasiana>, 28 April 2015.

Hafiz Muftisany dan Indah Wulan dari "Ratifikasi Perlindungan TKI Internasional Disahkan"
<http://www.republika.co.id/berita/nasional/nasional/umum/12/04/13/m2cc3i-ratifikasi-perlindungan-tki-internasioanl-disahkan.Republika Online,17 April 2015>.

Musni Umar, Ph.D. (Sosiologi, Pakar Hubungan Indonesia-Malaysia), Perlindungan TKI di Malaysia. <http://new.detik.com/read/2011/12/05/131959/1782820/103/perlindungan-tki-di-malaysia.detik.com>, {20 April 2015}.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Keputusan Presiden Nomor 29 Tahun 1999 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 2011 tentang Tim Terpadu Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pendanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor PER.3/KA/I/2013 tentang Tata Cara Penempatan dan Perlindungan TKI Pelaut Perikanan di Kapal Berbendera Asing.

D. Sumber Lain:

ILO Migration for Employment Convention, 1949.

ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, 1975.

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, ICRMW, 1990.