

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMULANGAN  
TENAGA KERJA INDONESIA YANG BERMASALAH  
DARI LUAR NEGERI DIKAITKAN DENGAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017  
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DAN PERMENKO NOMOR 3 TAHUN  
2016 TENTANG PETA JALAN PEMULANGAN DAN  
PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA INDONESIA  
BERMASALAH**

Disusun oleh:

**SRI REJEKI SIMAMORA**  
41151010170187

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna menempuh gelar  
Sarjana Hukum



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LANGLANGBUANA  
BANDUNG  
2021**

**JURIDIC REVIEW ON THE RETURN OF TROUBLE  
INDONESIAN MIGRANT WORKERS FROM  
ABORAD, RELATED WITH UNDANG-UNDANG  
NUMBER 18 OF 2017 ON PROTECTION OF  
INDONESIAN MIGRANT WORKERS AND  
REGULATION OF THE COORDINATING MINISTRY  
FOR HUMAN DEVELOPMENT AND CULTURE OF  
THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 3 OF 2016  
ON THE ROAD MAP OF RETURNING AND  
EMPOWERMENT OF INDONESIAN WORKERS  
WITH PROBLEMS**

By:

SRI REJEKI SIMAMORA  
41151010170187

Skripsi

Submitted to fulfillment one of the requirements to take a bachelor of law degree



**FACULTY OF LAW  
LANGLANGBUANA UNIVERSITY  
BANDUNG  
2021**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

• Nama : Sri Rejeki Simamora

• NPM : 41151010170187

Bentuk Penelitian : SKRIPSI

Judul : **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES  
PEMULANGAN TENAGA KERJA INDONESIA  
DARI LUAR NEGERI DIKAITKAN DENGAN  
UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017  
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA  
MIGRAN INDONESIA DAN PERMENKO  
NOMOR 3 TAHUN 2016 TENTANG PETA  
JALAN PEMULANGAN DAN PEMBERDAYAAN  
TENAGA KERJA INDONESIA BERMASALAH**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tugas akhir ini adalah hasil karya cipta saya sendiri dan bukan hasil plagiat. Apabila ternyata dikemudian hari terbukti benar bahwa tugas akhir saya adalah hasil plagiat, maka dengan ini saya menyatakan kesanggupan bahwa saya bersedia untuk menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana.

Demikian pernyataan keaslian tugas akhir ini saya buat dengan sebenarnya, dimana penulis dengan keadaan sadar, sehat, dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Yang Memberi Pernyataan,

  
  
Sri Rejeki Simamora  
41151010170187

Dekan



Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si.

Pembimbing



Dr. Hj. Yeti Kurniati, S.H, M.H.

Co. Pembimbing



Wiwit Juliana Sari, S.H, M.H.

## **Abstrak**

Permasalahan mengenai belum adanya dasar hukum yang jelas tentang pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah, Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat serta memberikan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia. Menganalisis dan mencari solusi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah dari Luar Negeri Dikaitkan Dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Permenko Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia bermasalah, Menganalisis dan mencari solusi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah di luar negeri.

Skripsi ini menggunakan tahapan metode penelitian diantaranya dengan, Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari Peraturan Perundang-undangan, buku-buku, publikasi, dan hasil penelitian, Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Analitis yaitu menggambarkan dan menganalisis permasalahan Pemulangan TKI bermasalah berdasarkan Peraturan Perundang-Undang yang relevan, Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu pencarian data dan informasi yang berhubungan dengan landasan hukum, teori-teori mengenai Faktor yang mempengaruhi banyaknya TKI yang bermasalah, Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah Yuridis Kualitatif, yaitu berdasarkan Undang-Undang yang satu tidak boleh bertentangan dengan Perundang-Undang lain memperhatikan nilai Undang-Undang, mewujudkan kepastian hukum dalam masyarakat.

BNP2TKI memegang peranan penting terhadap proses pemulangan bagi setiap Pekerja Migran Indonesia di luar negeri khususnya para TKIB, Fungsi pengawasan dan Pendataan TKIB di luar negeri memegang peran utama terkait dengan penanganan para TKIB. Salah satu aturan tenaga kerja yang berlaku di Arab Saudi yaitu Sistem kafala yang bertentangan dengan ketentuan pada Pasal 31 dan menjadi kendala utama terkait penanganan para TKIB di Arab Saudi, serta adanya penyimpangan yang terjadi di Wuhan mengakibatkan para TKI tersebut menjadi bermasalah. Upaya yang diatur dalam Undang – Undang Perlindungan Migran Indonesia sebagaimana diatur pada Pasal 39 huruf f di mana pemerintah diberikan tanggung jawab untuk memfasilitasi kepulangan para tenaga kerja Indonesia bermasalah.

**Kata kunci : Perlindungan, Peta Jalan Pemulangan, Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia bermasalah**

## **Abstract**

*Problems regarding the absence of a clear legal basis regarding the repatriation of problematic Indonesian Migrant Workers, Protection of Indonesian Migrant Workers needs to be carried out in an integrated system that involves the Central Government, Regional Government, and the community and provides optimal protection from before departure, while working outside country until arriving back in Indonesia. Analyzing and finding solutions to the problem of repatriating Indonesian workers from abroad with law of the republic of indonesia number 18 of 2017 on protection of indonesian migrant workers and regulation of the coordinating ministry for human development and culture of the republic of indonesia number 3 of 2016 on the road map of returning and empowerment of indonesian workers with problems, Analyze and find solutions to the factors that influence the number of problematic Indonesian workers abroad.*

*This thesis uses the stages of research methods including, normative juridical research is legal research obtained through library research sourced from laws and regulations, books, publications, and research results, research specifications used are descriptive analytical, namely describing and analyzing problems The repatriation of problematic TKI based on the relevant laws and regulations, The data collection process in this study was carried out through a literature study, namely the search for data and information related to the legal basis, theories regarding the factors that influence the number of problematic TKI, the method used to analyze the data in this study is a qualitative juridical, that is based on a law that one cannot conflict with other laws paying attention to the value of the law, realizing legal certainty in society.*

*BNP2TKI plays an important role in the repatriation process for every Indonesian Migrant Worker abroad, especially the TKIB, the function of supervision and data collection of TKIB abroad plays a major role related to the handling of TKIB. One of the labor regulations that apply in Saudi Arabia is the kafala system which is contrary to the provisions in Article 31 and is the main obstacle related to the handling of TKIB in Saudi Arabia, as well as the irregularities that occurred in Wuhan causing the TKI to become problematic. Efforts are regulated in the Law on the Protection of Indonesian Migrants as regulated in Article 39 letter f in which the government is given the responsibility to facilitate the return of troubled Indonesian workers.*

**Keywords: Protection, Roadmap for Returning, Empowerment of Indonesian Workers with Problems**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis panjatkan puji dan syukur kehadirat Tuhan yang maha Esa atas segala karunia dan nikmatnya yang telah diberikan selama ini sehingga penulis mempunyai kemampuan dan ketentuan untuk menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES PEMULANGAN TENAGA KERJA INDONESIA DARI LUAR NEGERI DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAN PERMENKO NOMOR 3 TAHUN 2016 TENTANG PETA JALAN PEMULANGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA INDONESIA BERMASALAH** penulis sangat bersyukur karena telah bisa menyelesaikan Penulisan Tugas akhir ini dengan tepat waktu. Penulisan ini merupakan salah satu syarat mendapatkan gelar sarjana di kampus Universitas Langlang Buana, Dengan demikian dengan iringan do'a dan harapan, semoga penulisan Skripsi ini mempunyai nilai manfaat bagi siapa saja yang membacanya. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Tuhan yang maha Esa yang telah melimpahkan karunia -Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini, ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada pihak yang penulis hormati yaitu ibu Dr. Hj. Yeti Kurniati, S.H, M.H dan ibu Wiwit Juliana Sari, S.H, M.H selaku pembimbing yang senantiasa dengan penuh kesabaran dan mengarahkan penyusunan demi terselesaikannya Penulisan Skripsi ini. Tak ada kata yang dapat mewakili kesungguhan hati ini selain



ucapan Puji Syukur dan terima kasih. Oleh karena itu perkenankan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi – tingginya kepada:

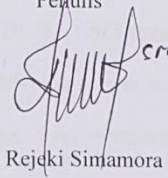
1. Bapak Brigjen Pol. (Purn) Dr. H. R. A. R Harry Anwar, S.H., M.H, selaku Rektor Universitas Langlangbuana;
2. Ibu Dr. Hj. Hernawati RAS, S.H., M.Si, selaku Dekan Fakultas Hukum;Universitas Langlangbuana;
3. Ibu Eni Dasuki Suhardini, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan I;Universitas Langlangbuana;
4. Ibu Sri Mulyati Chalil, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan II; Universitas Langlangbuana;
5. Bapak Dani Durahman, S.H., M.H, selaku Wakil Dekan III;Universitas Langlangbuana;
6. Ibu Dini Ramdania S.H, M.H selaku Ketua Prodi Universitas Langlangbuana;dan;
7. Bapak Rachmat Suharno, S.H. M.H selaku Sekertaris Prodi di Universitas Langlangbuana sebagai Penasihat Akademik yang selalu membantu serta memberikan kemudahan dan kelancaran pada penulis
8. Segenap Dosen Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana atas ilmu pengetahuannya yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Langlangbuana;
9. Ketua Tata Usaha beserta Jajaran atas bantuannya dalam melayani segala kebutuhan penulis selama perkuliahan hingga menyusun Skripsi ini;
10. Teman tersayangku kelas B2 serta teman angkatan Fakultas Hukum 2017 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, kalian selalu memberikan dukungan dan bantuan kepada penulis; Terima kasih Kampus-

ku, Almamater-ku tercinta disini penulis menemukan banyak ilmu dan dapat bertemu dengan orang – orang hebat dan baik.

Penulis haturkan terimakasih yang tak terhingga kepada keluarga besar terutama kepada mamah Rasmi Samosir, dan Bapak M. Simamora, Terima kasih untuk saudara – saudara ku Khairul Fathan, Melani Raccel, Miguel, Krisna, dan si kecil Queen yang selalu membantu dan menyemangati penulis dalam setiap kesempatan. Penulis sadar bahwa yang mengantarkan penulis sejauh ini bukan hanya ilmu yang sampai saat ini masih penulis pelajari, melainkan do'a dan restu yang kalian berikan, dan terima kasih atas segala pengorbanan baik dari materil maupun moril. Banyak pihak lain juga yang telah berjasa, namun karena berbagai keterbatasan tidak dapat penulis sebutkan satu – persatu, dengan segala kerendahan hati penulis haturkan permohonan maaf. Semoga semua yang telah mereka berikan kepada penulis, menjadi amal ibadah dan mendapatkan balasan serta keberkahan dari Tuhan Yang Maha Esa. Akhir kata, penulis berharap karya sederhana yang sangat jauh dari sempurna ini dapat memberikan kemanfaatan bagi penulis dan seluruh pembaca.

Bandung, 8 November 2021

Penulis



Sri Rejeki Simamora

## DAFTAR ISI

PERNYATAAN .....	i
PENGESAHAN. ....	ii
ABSTRAK .....	iii
KATA PENGANTAR .....	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian.....	10
E. Kerangka Pemikiran .....	11
F. Metode Penelitian .....	20
1. Metode Pendekatan .....	20
2. Spesifikasi Penelitian .....	20
3. Tahap Penelitian.....	21
4. Teknik Pengumpulan Data .....	21
5. Metode Analisis Data.....	22
6. Lokasi Penelitian.....	22
BAB II TINJAUAN UMUM TERHADAP PROSES PEMULANGAN TENAGA KERJA INDONESIA BERMASALAH DILUAR NEGERI.	23
A. Tenaga Kerja Indonesia.....	23
1. Pengertian Tenaga Kerja.....	23

2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia .....	25
3. Pengertian Tenaga Kerja Bermasalah .....	26
4. Syarat – syarat Menjadi Tenaga Kerja Indonesia .....	27
5. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia.....	27
<b>B. PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA .....</b>	<b>31</b>
1. Tugas Dan Tanggung Jawab Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja Indonesia .....	31
2. Kewajiban Kedutaan Besar Republik Indonesia (Perwakilan Diplomatik) dalam melindungi Tenaga kerja Indonesia.....	40
3. Proses Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari luar Negeri Berdasarkan Permenko Nomor 3 tahun 2016 Tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah.....	44
a. Pelayanan sebelum dan selama di embarkasi serta pemulangan dari embarkasi menuju ke debarkasi di Indonesia meliputi : .....	46
b. Pelayanan Selama di Debarkasi di Indonesia dan Pemulangan dari Debarkasi menuju Daerah Asal.....	46
<b>BAB III CONTOH KASUS TENAGA KERJA BERMASALAH DILUAR NEGERI .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
A. Kasus Sopiah dan Aini serta Tenaga Kerja Indonesia (TKI) lain yang bekerja di Arab Saudi yang tidak dapat pulang karena sistem Kafala .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
B. Kasus Tiara dan asih Tenaga Kerja ilegal yang tertahan kepulangannya di Wuhan China karena Covid 19... <b>Error! Bookmark not defined.</b>	
<b>BAB IV TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PEMULANGAN TENAGA KERJA INDONESIA YANG BERMASALAH DARI LUAR NEGERI DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAN PERMENKO NOMOR 3 TAHUN 2016</b>	

TENTANG PETA JALAN PEMULANGAN DAN  
PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA INDONESIA  
BERMASALAH .....**Error! Bookmark not defined.**

A. Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah Di Luar  
Negeri .....**Error! Bookmark not defined.**

B. Kendala – Kendala yang mempengaruhi pemulangan Tenaga Kerja  
Indonesia Bermasalah .....**Error! Bookmark not defined.**

BAB V PENUTUP.....**Error! Bookmark not defined.**

A. KESIMPULAN .....**Error! Bookmark not defined.**

B. SARAN .....**Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR PUSTAKA

RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pekerjaan mempunyai arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia, pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang. Makna dan arti penting pekerjaan bagi setiap orang yang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, akan tetapi pada kenyataannya keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia mencari pekerjaan keluar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Tahun ke tahun jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri semakin meningkat, Indonesia merupakan salah satu negara terbesar yang mengirim warga negaranya untuk bekerja di luar negeri baik atas dasar permintaan negara yang bersangkutan dan program nasional.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dengan penghidupan yang layak. Pada Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa : Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil, dengan demikian bekerja merupakan hak bagi setiap orang untuk meningkatkan

kualitas hidupnya, dan mendapatkan pekerjaan menjadi sangat berarti karena pekerjaan menjadi sarana untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kehidupan baik untuk diri sendiri maupun keluarganya upah yang besar dan pekerjaan yang mudah dijadikan harapan bagi para calon Tenaga Kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan mendapatkan hasil yang cukup. Serta dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat serta memberikan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia. Data pengaduan di *Crisis Center* pada tahun 2021 Tenaga Kerja Indonesia menunjukkan penurunan signifikan terhadap jumlah pengaduan Tenaga Kerja Indonesia namun faktanya masalah yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia masih banyak terjadi, data yang telah didapatkan dari pengaduan Pelayanan Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui *Crisis Center* sejumlah 913 kasus .<sup>1</sup> Data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sebanyak 40.806 Ribu Orang yang bekerja pada tahun 2021,

---

<sup>1</sup> <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan> ( diakses tanggal 21 April 2021 pukul 12.39 WIB )

Penempatan PMI Tahun 2021 terdiri dari 8.717 orang PMI Formal dan 32.089 orang PMI Informal, dari persentase terlihat bahwa angka penempatan Pekerja Migran Indonesia ( PMI ) Informal melebihi 50%. Dilihat dari segi Jenis Kelamin komposisinya Laki-laki 4.411 orang dan Perempuan 36.395 orang. Jumlah Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Status Perkawinan : Menikah 17.779 orang, Belum Menikah 12.620 orang dan Cerai 10.407 orang sebagaimana erlampir dalam bentuk tabel di bawah ini.<sup>2</sup> Data diatas tersebut menunjukkan bahwa warga negara indonesia yang berpendidikan rendah hingga berpendidikan tinggi mengharapkan pekerjaan dan upah yang layak hingga banyak warga indonesia yang ingin menjadi TKI namun seiring berjalannya waktu timbul masalah-masalah yang di alami oleh para TKI yang bekerja di luar Negeri.

Pengaduan di *Crisis Center* Tenaga Kerja Indonesia menunjukan beberapa negara dengan pengaduan terbanyak yaitu : Iraq, Malaysia, UAE, Arab Saudi, Canada. Dengan Jumlah 50 Pengaduan hanya pada bulan Juli 2021. Arab Saudi merupakan salah satu negara yang terdata memiliki jumlah pengaduan terbanyak, dari contoh kasus yang penulis teliti Arab saudi menggunakan sistem Tenaga kerja kafala atau kini yang kerap disebut dengan sistem Perbudakan Modern. Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) menguatkan fakta, dengan menyebut TKI yang hilang kontak dengan keluarga karena di sekap atau kabur dari majikan di tengah

---

<sup>2</sup> <https://bp2mi.go.id/statistik-penempatan> ( diakses tanggal 21 April 2021 pukul 12.39 WIB )



pemberlakuan sistem Kafala. Membuat TKI terikat dengan majikan, tak bisa pindah kerja atau meninggalkan negara dengan alasan apa pun tanpa izin tertulis dari majikan.

Contoh kasus Sopiah salah satu yang dilaporkan hilang sebelas tahun, akhirnya ia dipulangkan majikan pada Oktober 2020 karena gerakan di media sosial. Hari itu, dengan suara berapi-api, Sopiah mencetuskan kekesalannya akan mantan majikannya di Arab Saudi, karena menyebutkan seluruh keluarga di Indonesia telah meninggal. Majikannya berusaha menahan perempuan yang sudah satu dekade bekerja di Riyadh. Sopiah termasuk beruntung ketika ratusan orang TKI lainnya disebut catatan Kedutaan Besar Indonesia di Riyadh telah habis kontrak tapi tak dipulangkan.

Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) menguatkan menyebut TKI yang hilang kontak dengan keluarga ini karena disekap atau kabur dari majikan di tengah pemberlakuan sistem kafala. Sistem yang kerap disebut sebagai perbudakan modern, yang membuat TKI terikat dengan majikan, tak bisa pindah kerja atau meninggalkan negara dengan alasan apa pun tanpa izin tertulis dari majikan, mulai Maret 2021, Pemerintah Arab Saudi mencabut kebijakan sistem kafala akan tetapi untuk pekerja profesional- tidak termasuk pekerja rumah tangga.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-56409834> (diakses pada tanggal 23 agustus 2021 pukul 15.03)

Lembaga ad hoc bentukan pemerintah untuk perlindungan TKI mengklaim berusaha memulangkan TKI yang hilang kontak dengan ajakan persuasif kepada majikan. Dalam satu tahun terakhir saja, terdapat unggahan 37 laporan TKI yang hilang di Arab Saudi. BBC telah mewawancarai sebagian keluarga dari yang melaporkan itu, dan sejauh ini baru tiga keluarga yang mengatakan sudah mendapat kabar dari anggota keluarganya yang hilang kontak, termasuk Sopiah.

Wajah Sopiah muncul di salah satu grup Facebook kumpulan WNI Indonesia di Arab Saudi pada Oktober 2020. Sopiah dilaporkan hilang kontak dengan keluarga sejak pergi mengadu nasib ke Riyadh sebelas tahun lalu, dua bulan setelah fotonya diunggah di media sosial, Sopiah dapat kembali lagi bersama keluarganya di Sukabumi, Jawa Barat. Sopiah selama ini bekerja sebagai pekerja rumah tangga di kota Riyadh. Sopiah bercerita selama bekerja majikannya selalu mengatakan bahwa seluruh keluarganya telah meninggal dunia namun Sopiah berbicara pada majikannya tidak mungkin tidak ada yang tersisa Sopiah memiliki anak dan mengungkapkan pada majikannya. Kasus serupa dialami oleh Aini yang pergi ke Al Syabhah Kota Mekah sejak 2006 dengan sistem sponsor (kafala), sebagai orangtua yang berusaha mencari keberadaan anaknya Rijayang memposting dan mencoba mencari anaknya di komunitas TKI Arab Saudi bahkan Rijayang sampai pergi ke dukun tetapi tetap tidak membuahkan hasil, Sampai akhirnya pada 2014 Rijayang mendapat telepon dari Aini di Mekah. Aini memberi kabar yang saat itu dijawab oleh ayahnya. Dan meminta anaknya agar pulang ke tanah air. Setelah percakapan via telepon, Aini tak kunjung pulang hingga kini, pada saat Rijayang

berkomunikasi dengan putrinya Rijayang mendengar suara anaknya di telepon seperti Ada seseorang disampingnya.<sup>4</sup>

Kasus kedua ada dua buruh migran Indonesia yang masih terisolasi di Wuhan. Tiara sempat berharap diizinkan masuk rombongan WNI yang dipulangkan dan akan dikarantina di Natuna, Kepulauan Riau, namun harapannya tidak terkabul. Ia terpaksa harus bertahan di tempatnya bekerja . Dalam dua pekan terakhir, perempuan asal Subang, Jawa Barat tersebut tak diperbolehkan keluar rumah. Tiara sudah empat tahun bekerja sebagai asisten rumah tangga di Wuhan. kedatangan tiara ke wuhan China sebagai TKI ilegal dengan mengunakan paspor turis yang sekarang telah kedaluwarsa. Tiara pesimis akan diperhatikan oleh pemerintah karena statusnya sebagai pekerja gelap.

Buruh migran Indonesia lain yang terisolasi di Wuhan adalah Asih. Perempuan asal Lampung yang telah bekerja di Wuhan selama enam tahun, Penyebaran virus corona di wuhan membuat Asih tidak dapat keluar rumah. Sejumlah buruh migran Indonesia di China mengaku baru mengetahui penyebaran virus corona jelang perayaan Imlek. Asih mengaku sempat berkorespondensi dengan sejumlah WNI di Wuhan terkait pemulangan ke Indonesia. Ia mendapat informasi bahwa hanya yang berpaspor dan memegang visalah yang dapat dievakuasi, apabila Asih ingin pulang ke Indonesia asih harus mendatangi Kedutaan Besar Republik Indonesia di Beijing.

---

<sup>4</sup> <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-56409834> (diakses pada tanggal 23 agustus 2021 pukul 15.03)

Wuhan dan Beijing berjarak sekitar 1.100 kilometer atau kurang lebih 11 jam perjalanan darat dan delapan jam penerbangan pesawat. Asih diminta bicara terus terang ke KBRI agar dapat dipulangkan ke Indonesia. Sedangkan untuk keluar rumah tidak bisa, dan saat sampai Beijing harus dipenjara setengah bulan karena tidak memiliki dokumen resmi. Asih mengklaim saat ini terdapat setidaknya delapan hingga 12 buruh migran Indonesia di Wuhan. Sebagian dari mereka disebutkan enggan berbicara kepada pers karena khawatir dengan status hukum mereka.<sup>5</sup>

Kasus yang dialami korban tersebut ini tidak dapat diabaikan, terlepas dari status kelegalannya, apabila masih ditemukan kasus seperti ini, maka negara wajib berupaya untuk melindungi secara lebih maksimal agar para Tenaga Kerja Indonesia / Warga Negara Indonesia tidak menjadi korban lagi seperti apa yang telah dicantumkan pada Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat yang berbunyi kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, Arti dari pesan tersebut kepada pemerintah ialah untuk melindungi seluruh Warga Negara Indonesia dimanapun mereka berada termasuk untuk melindungi TKI ilegal yang bermasalah di negara tempat mereka bekerja seperti kasus yang dialami Sopiah, Aini, Tiara, dan Asih

Penulisan skripsi ini dari bahan pustaka maupun dari bahan internet tidak dijumpai hal yang serupa dengan apa yang sedang peneliti tulis kecuali tulisan yang

---

<sup>5</sup> Abraham Utama <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-51384164> (diakses tanggal 19 Agustus 2021 pukul 10.00)

secara tertulis menjadi acuan dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka., sebelumnya pernah dilakukan penelitian dan beberapa diantaranya adalah sebagai berikut :

1.     Judul   : Perlindungan Hukum Tenaga Kerja wanita Indonesia diluar negeri Korban *Exploitation rape* ( Studi Normatif terhadap Konvensi Internasional Perlindungan Hak – hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya Tahun 1990)  
       Nama   : Farida Nur Hidayah  
       Universitas    : Universitas Negeri Semarang  
       Bentuk / Tahun Penelitian                        : Skripsi / 2015<sup>6</sup>
  
2.     Judul   : Analisis Yuridis Perlindungan Ham Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Malaysia Ditinjau dari Konvensi ILO Tentang Buruh Migran  
       Nama   : Sarah Pia Desideria  
       Universitas    : Universitas Sumatra Utara  
       Bentuk/ tahun Penelitian                        : Skripsi / 2019<sup>7</sup>

Penelitian yang penulis lakukan berbeda dengan kedua penelitian diatas, perbedaannya adalah penelitian ini menjelaskan bahwa Proses Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah diluar negeri yang mengacu pada Undang– Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Permenko Nomor 3 tahun 2016 tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia bermasalah serta dalam penelitian ini hanya menjelaskan

---

<sup>6</sup> <http://lib.unnes.ac.id/21922/1/8111411092-s.pdf> (diakses tanggal 28 maret 2021 pukul 19.10)

<sup>7</sup> <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/download/339/280> (diakses tanggal 22 april 2021 pukul 01.46)

tentang Proses Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah diluar negeri serta perlindungannya secara menyeluruh tidak secara eksplisit. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti secara lebih mendalam dalam bentuk skripsi dengan judul **TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PROSES PEMULANGAN TENAGA KERJA INDONESIA DARI LUAR NEGERI DIKAITKAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DAN PERMENKO NOMOR 3 TAHUN 2016 TENTANG PETA JALAN PEMULANGAN DAN PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA INDONESIA BERMASALAH.**

## **B. Identifikasi Masalah**

1. Bagaimanakah Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah dari Luar Negeri di kaitkan dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Permenko Nomor 3 Tahun 2016 tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia bermasalah ?
2. Bagaimanakah kendala - kendala yang dihadapi dalam Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari Luar Negeri ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis dan mencari solusi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah dari Luar Negeri Dikaitkan Dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran

Indonesia dan Permenko Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia bermasalah.

2. Menganalisis dan mencari solusi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah di luar negeri.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoretis maupun praktis, sebagai berikut :

##### 1. Kegunaan teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan Referensi bagi mahasiswa atau orang-orang yang akan meneliti terkait proses Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah di Luar Negeri.

##### 2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan Referensi bagi ilmu hukum khususnya bidang Ketenaga Kerjaan.

- a. Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan oleh pemerintah dalam proses Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah di Luar Negeri yang berstatus legal maupun ilegal.
- b. Diharapkan dapat dijadikan sebagai pelengkap peraturan perundang - undangan bagi pihak-pihak terkait dalam perlindungan hukum bagi TKI yang berstatus legal maupun ilegal.

## **E. Kerangka Pemikiran**

Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri diawali dan terintegritas dalam setiap proses penempatan Pekerja Migran Indonesia. Sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan hingga kepulangan ke Tanah air sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 77 Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa setiap Calon Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut seperti tertuang dalam ayat (1) dilaksanakan mulai dari Pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan masa setelah penempatan. Bentuk perlindungan Hak sipil bagi Pekerja Migran Indonesia dapat dihubungkan dengan teori Bentuk Perlindungan Hak sipil dan Politik sebagai berikut :

1. **Teori keadilan** : Jhon Rawls, mengatakan prinsip-prinsip keadilan yang utama, di antaranya prinsip persamaan, yakni setiap orang sama atas kebebasan yang bersifat universal, hakiki dan tidak sama atas kebutuhan sosial, ekonomi pada diri masing-masing, bila ekonomi pada diri masing-masing, bila dibandingkan dengan keadilan yang dikatakan oleh Jhon Rawls terlihat bahwa Perlakuan terhadap Pekerja Migran Indonesia jauh lebih baik



dari kedatangan sampai ke masa pemulangan, karena sistem hukum yang lebih baik.<sup>8</sup>

2. **Teori Perlindungan** : Menurut Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, bahwa hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antitipatif. Perlindungan hukum merupakan gambaran dari bekerjanya fungsi hukum untuk mewujudkan tujuan-tujuan hukum, yakni keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif maupun dalam bentuk yang bersifat represif, baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan peraturan hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum. Hampir seluruh hubungan hukum harus mendapat perlindungan dari hukum.
3. **Teori Tanggung jawab** : Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori yaitu ;
  - a. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*international tort liability*),
  - b. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strick liability*), didasarkan pada tidak

---

<sup>8</sup> Jhon Rawls, Teori Keadilan,  
<https://iqbalhasanudin.wordpress.com/2014/06/27/>

sengaja, artinya meskipun bukan kesalahannya tetap bertanggungjawab atas kerugian yang timbul akibat perbuatannya.

Hal ini menunjukan bahwa negara harus bertanggung jawab terhadap permasalahan dan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang berada di luar negeri. Undang–Undang Dasar 1945 mengamanatkan bahwa pemerintah harus melindungi semua warga Indonesia dalam Alinea 4 yang berbunyi:

Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.

sebagai upaya untuk melindungi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri, Pemerintah Indonesia membuat regulasi mengenai Ketenagakerjaan, yaitu Undang - Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri serta aturan baru, yaitu Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Terdapat lima hal pokok perubahan pola perlindungan Pekerja Migran Indonesia dari Undang - Undang lama ke Undang - Undang yang baru, yakni: desentralisasi perlindungan Pekerja Migran Indonesia; peran besar Atase Ketenagakerjaan; PJTKI hanya memiliki dua fungsi (*fungsi transfer agency* serta

fungsi pemasaran); asuransi Pekerja Migran Indonesia ditangani Pemerintah; serta adanya sanksi bagi pelanggar Undang - Undang.<sup>9</sup>

Pasal 39 Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan pekerja migran di luar negeri. Demi menjamin perlindungan lebih terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diatur dalam Pasal 27 Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur tentang Perlindungan Calon Pekerja Migran atau Pekerja Migran Indonesia meliputi :

- a. Perlindungan Sebelum Bekerja;
- b. Perlindungan Selama Bekerja; dan Perlindungan Setelah Bekerja.

Prof. Subekti, S.H. Perlindungan hukum terhadap para Tenaga Kerja Indonesia juga sudah dimuat dalam Pasal 39 Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di mana Pemerintah Pusat memiliki tugas dan tanggung jawab :

- a. Menjamin Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya;

---

<sup>9</sup> Kanigoro, Ini Lima Perubahan Dalam Pelayanan TKI menurut UU yang baru, Diakses pada tanggal 2 Agustus 2018, sumber : <http://www.kanigoro.com/berita/ini-lima-perubahan-dalam-pelayanan-tki-menurut-uu-yang-bafu> ( di akses tanggal 16 agustus 2021)

- b. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- c. Menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya;
- d. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- e. Melakukan Koordinasi kerja sama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan Kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
- f. Mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, wabah penyakit, bencana alam, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah;
- g. Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan;
- h. Menyusun kebijakan mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya;
- i. Menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;;
- j. Membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- k. Menerbitkan dan mencabut SIP3MI dan SIP2MI;

- l. Melakukan koordinasi antar instansi terkait mengenai kebijakan Perlindungan Migran Indonesia;
- m. Mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di Kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri; dan
- n. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan Vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.

Negara wajib memberikan Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri dan Keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Di mana negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.

Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri diawali dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan Pekerja Migran Indonesia. Sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan hingga kepulangan ke Tanah air sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 77 Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa setia Calon Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut seperti tertuang dalam ayat

(1) dilaksanakan mulai dari Pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan masa setelah penempatan.

Keinginan manusia dalam mengupayakan perlindungan hukum yaitu agar dapat terciptanya ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum, yakni kepastian hukum serta keadilan hukum. Sesuai dengan uraian di atas bisa disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah pelindung bagi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa. Perlindungan warga negara Indonesia juga di sebutkan dalam Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Migran Indonesia bahwa negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Undang – Undang Hubungan Luar Negeri Bab V Pasal 21 menyatakan bahwa;

Dalam hal warga negara Indonesia terancam bahaya nyata, Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban memberikan perlindungan, membantu, dan menghimpun mereka di wilayah yang aman, serta mengusahakan untuk memulangkan mereka ke Indonesia atas biaya negara.

Makna yang terkandung dari Pasal tersebut di atas sudah cukup bisa mewakili WNI yang khususnya sedang berada di luar negeri dalam hal bekerja ataupun tinggal di negara luar. Menurut Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Hukum Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Definisi yuridis mengenai Tenaga Kerja Indonesia Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia”. Sedangkan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Pasal 1 ayat (5) Undang - Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah “Segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja migran Indonesia dan/atau Pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial”. Dengan adanya undang-undang ini memberikan tugas dan tanggung jawab pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).<sup>10</sup>

Definisi tersebut bisa disimpulkan bawah Tenaga Kerja Indonesia adalah individu yang mampu bekerja dalam rangka menghasilkan barang atau jasa guna

---

<sup>10</sup> Hadi, Syamsul, *Sekuiritisasi dan upaya peningkatan Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia*, *Jurnal Hukum Internasional Labour Law Volume 5 Nomor 4 Juli 2008*, Lembaga Pengkajian Hukum Internasional, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2008, hal, 745

untuk memenuhi kebutuhannya dan TKI di sini mempunyai arti sendiri yaitu merupakan jabatan atau predikat yang diberikan kepada seseorang yang bekerja di luar negeri. Peraturan menteri sosial No 22 tahun 2013 disebutkan bahwa atau Tenaga Kerja atau Pekerja Migran bermasalah adalah seseorang yang bekerja di dalam maupun di luar negeri yang mengalami masalah baik dalam bentuk tindak kekerasan, eksploitasi, pengusiran, ketelantaran, disharmonis sosial, ketidakmampuan menyesuaikan diri sedangkan Tenaga Kerja Indonesia bermasalah adalah Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri namun tanpa memiliki izin kerja dan surat yang sah ( ilegal ) atau memiliki surat/ dokumen dan izin resmi tetapi Pekerja Migran Indonesia Tersebut tidak bekerja sesuai dengan apa yang di janjikan.

Penanganan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah yang dilakukan pemerintah tidak hanya ditangani oleh satu instansi saja, tetapi menuntut koordinasi dan keterlibatan dari berbagai sektor terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya. Lahirnya PERMENKO Nomor 3 Tahun 2016 memberikan fungsi sebagai pedoman bagi Kementerian /Lembaga dan Pemerintah dalam menyelenggarakan bagi Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah di luar negeri agar dapat memberikan perlindungan dan pelayanan Kepulangan secara terkoordinasi terhadap TKIB mulai dari pendataan, pengurusan, pengurusan persyaratan keimigrasian, bantuan hukum (advokasi) pemulangan dari negara tujuan (embarkasi) menuju Indonesia (debarkasi), selama di penampungan, selama pemulangan dari debarkasi menuju ke Daerah asal, pelayanan kesehatan, pelayanan keamanan, makanan, sampai dengan pemberdayaan yang dilakukan secara gotong royong.



## **F. Metode Penelitian**

Penyusunan dalam skripsi ini penulis melakukan beberapa tahapan yang merupakan proses agar dapat mengetahui permasalahan yang dikaji secara komprehensif, yaitu dengan langkah-langkah yang sistematis dalam mencari fakta berdasarkan pada realita yang ada. Adapun metode penelitian tersebut sebagai berikut:

### **1. Metode Pendekatan**

Pada penelitian tentang tinjauan yuridis proses Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari Luar Negeri Dikaitkan Dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Undang-undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Permenko Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia bermasalah, penelitian menggunakan pendekatan yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian hukum yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari Peraturan Perundang-undangan, buku-buku, publikasi, dan hasil penelitian.<sup>11</sup>

### **2. Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Analitis yaitu menggambarkan dan menganalisis permasalahan proses Pemulangan Tenaga Kerja

---

<sup>11</sup> Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 105.

Indonesia yang bermasalah di Luar Negeri berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang relevan.<sup>12</sup>

### 3. Tahap Penelitian

Penelitian ini dalam data yang diperlukan maka dilakukan dengan metode sebagai berikut :

Penelitian Kepustakaan, Studi kepustakaan digunakan untuk memperoleh data sekunder, Data sekunder adalah data yang diperoleh seorang peneliti secara tidak langsung dari objeknya, tetapi melalui sumber lain, baik lisan maupun tulis.<sup>13</sup> Data sekunder bidang hukum dapat berupa data sekunder bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Dan juga ditunjang dengan pendapat para ahli, serta data-data lain yang berhubungan dengan skripsi ini. penelitian ini dimaksudkan untuk mencari landasan teoritis atau yuridis yang berhubungan dengan tema penelitian.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan yaitu pencarian data dan informasi yang berhubungan dengan landasan hukum, landasan teori-teori mengenai Faktor Faktor yang mempengaruhi banyaknya TKI yang bermasalah diluar negeri dan kendal-kendala dalam Proses pemulangan TKI yang bermasalah tersebut serta Perlindungan Terhadap Tenaga

---

<sup>12</sup> Amirudin dan Zaenal Hasikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 25.

<sup>13</sup> <https://lektur.id/arti-data-sekunder/> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ( 22 April 2021 pukul 02.22)

Kerja bermasalah di luar negeri melalui bahan pustaka seperti buku-buku, karya ilmiah situs internet, dan lain sebagainya yang ada relevansinya dengan objek penelitian serta dapat mendukung proses penelitian ini.

#### 5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah Yuridis Kualitatif, yaitu berdasarkan Undang – Undang yang satu tidak boleh bertentangan dengan Perundang – Undangan lain memperhatikan nilai Undang – Undang, mewujudkan kepastian hukum yang hidup dalam masyarakat.<sup>14</sup> Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang telah terkumpul sebagai penunjang peneliti skripsi ini akan disusun secara kualitatif.

#### 6. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penelitian dilakukan pada;

- a. Perpustakaan Universitas Langlangbuana
- b. Dinas Tenaga Kerja Kota Sukabumi Jl. Ciaul Pasir No. 63 Cisarua,  
Kec.Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43115

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UIPress, Jakarta, 2007, hlm 52.

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TERHADAP PROSES PEMULANGAN TENAGA KERJA INDONESIA BERMASALAH DILUAR NEGERI**

#### **A. Tenaga Kerja Indonesia**

##### **1. Tenaga Kerja**

Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa: Tenaga kerja adalah tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk suatu negara bisa dibedakan menjadi dua bagian yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja.

Tenaga kerja yang dimaksud adalah individu sudah cukup umur menurut hukum, yang sedang atau sudah melakukan pekerjaan yang dapat menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk menghasilkan upah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Klasifikasi tenaga kerja secara umum dapat dibedakan berdasarkan:<sup>15</sup>

a. Berdasarkan penduduknya

Berdasarkan penduduknya, tenaga kerja terdiri dari tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja, merupakan jumlah penduduk yang dianggap bisa

---

<sup>15</sup> Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia Tinjauan Historis, Teoritis, dan Empiris*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hlm 108.

bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Sedangkan bukan tenaga kerja merupakan mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja meskipun ada permintaan bekerja. Contoh dari kelompok ini yaitu para pensiunan, lansia dan anak-anak.

b. Berdasarkan batas kerja

Berdasarkan batas kerja, tenaga kerja terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang telah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan. Sedangkan, bukan angkatan kerja merupakan mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Kategori ini yaitu anak yang sedang menempuh pendidikan, dan ibu rumah tangga.

c. Berdasarkan kualitas

Berdasarkan kualitasnya, tenaga kerja terdiri dari tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terampil, dan tenaga kerja tidak terdidik. Tenaga kerja terdidik merupakan tenaga kerja yang mempunyai suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non formal seperti dokter, pengacara dan guru. Sedangkan tenaga kerja terampil merupakan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu dengan pengalaman kerja seperti mekanik, dan apoteker. Dan tenaga kerja tidak terdidik merupakan tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja, seperti pembantu rumah tangga, tenaga kerja kasar dan buruh.

## **2. Tenaga Kerja Indonesia**

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan warga negara Indonesia yang sedang berada di luar negeri untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia ini tentunya memiliki hak dan kewajiban terhadap negara nya, hal ini terjadi karena adanya Nasionalitas. Dengan bekerjanya seseorang di luar negara Indonesia artinya ia telah bermigrasi sehingga ia juga berhak mendapatkan hak – hak nya sebagai tenaga kerja migran. Tujuan dari Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri ini untuk menghasilkan upah atau barang untuk memenuhi kebutuhan dia dan keluarganya.

Pasal 1 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri yang selanjutnya di sebut Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan TKI, yang disebut TKI adalah; Setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ialah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan di luar negeri dan bisa bekerja dalam konteks didalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan warga negara Indonesia yang sedang berada di luar negeri untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebagai bagian dari warga negara Indonesia ini tentunya memiliki hak dan kewajiban terhadap negara nya, hal ini terjadi karena adanya Nasionalitas.

### **3. Tenaga Kerja Bermasalah**

Tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Adapun Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah sebagaimana yang diatur di dalam PERMENKO Nomor 3 Tahun 2016 tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah pada Pasal 1 ayat (2) yang menyatakan bahwa Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah adalah yang selanjutnya disingkat TKIB adalah TKI yang melampaui batas waktu tinggal di luar negeri atau WNI yang bekerja di luar negeri tanpa memiliki ijin kerja, visa kerja, dan atau kontrak kerja. Terdapat beberapa kemungkinan penyebab terjadinya Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah (TKIB) antara lain :

1. Sejak awal WNI pergi ke luar negeri tanpa dokumen ketenagakerjaan resmi atau pergi secara mandiri atau difasilitasi oleh calo/tekong, contoh melalui perbatasan darat (jalur tikus) antara Kalimantan Barat dengan Sabah, melalui perbatasan laut (pelabuhan tradisional) antara Kepulauan Riau dengan Semenanjung dan Kalimantan Utara dengan Serawak, Malaysia;
2. Para WNI ke luar dari Indonesia dan masuk ke negara tujuan dengan menggunakan visa kunjungan, visa pelajar, visa duta seni, visa umrah, maupun visa haji, setelah sampai di negara tujuan mereka bekerja, dengan demikian, mereka menyalahgunakan visa;

3. Para TKI yang sejak awal mempunyai dokumen resmi/legal untuk bekerja di luar negeri, namun karena terjadi masalah di negara tujuan akhirnya menjadi Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah (TKIB) oleh :
  - a) Terjadi masalah ketika kontrak kerja belum selesai,
  - b) Kontrak kerja sudah selesai, namun TKI tidak memperpanjang visa kerja;

#### **4. Syarat – syarat Menjadi Tenaga Kerja Indonesia**

Pasal 35 Undang – Undang no 39 tahun 2004, syarat umum untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia, ialah;

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan harus berusia sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon Tenaga Kerja Indonesia perempuan; dan;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat (telah dibatalkan oleh putusan Mahkamah Konstitusi, sehingga lulusan SD/sederajat dapat menjadi calon Tenaga Kerja Indonesia).

#### **5. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia**

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Hak adalah milik, kepunyaan, kewenangan, wewenang, dan kekuasaan untuk memperoleh sesuatu, sedangkan kewajiban berasal dari kata wajib yang berarti sesuatu yang harus di laksanakan. Hak dan



kewajiban ini mempunyai timbal balik dan beriringan satu sama lainnya. Sebagai warga negara tentunya Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak dan kewajibannya dalam bekerja maupun hingga kepulangannya. Menurut undang-undang no 18 tahun 2017 Pasal 6 UUPPMI yang berbunyi :

#### Pasal 6

- 1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:
  - a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
  - b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
  - c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
  - d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
  - e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
  - f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
  - g. 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;

- h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
  - i. memperoleh akses berkomunikasi;
  - j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
  - k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
  - l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
  - m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.
- 2) Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:
- a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
  - b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
  - c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
  - d. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.
- 3) Setiap Keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia;
- b. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d. memperoleh akses berkomunikasi.<sup>16</sup>

Kewajiban pekerja yang harus ditaati setiap Tenaga Kerja Indonesia yang sudah berada di tempat tujuan penempatan, yaitu sebagai berikut;

1. Tenaga Kerja wajib mematuhi peraturan perusahaan ditempat ia bekerja;
2. Tenaga Kerja wajib melakukan prestasi atau pekerjaan bagi majikannya;
3. Tenaga Kerja wajib mematuhi perjanjian perburuhan agar terciptanya keharmonisan dalam bekerja;
4. Tenaga Kerja wajib mematuhi perjanjian kerja yang telah dibuatnya agar tidak terjadi masalah dikemudian hari;
5. Tenaga Kerja wajib mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh majikannya;
6. Tenaga Kerja wajib menjaga rahasia perusahaannya;
7. Tenaga Kerja wajib memenuhi dan mematuhi semua kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya;

---

<sup>16</sup> <https://ngada.org/uu18-2017.htm> (diakses pada tanggal 21 April 21 pukul 04.37)

8. Tenaga Kerja wajib melaporkan diri atas keberadaannya kepada Perwakilan RI di negara bekerja . Hal ini dimaksudkan agar Perwakilan RI dapat memberikan perlindungan dan keamanan kepada WNI tersebut sekiranya terdapat masalah. Disamping itu bila WNI tidak melaporkan akan keberadaannya pada perwakilan RI selama 5 tahun berturut – turut, ia akan kehilangan kewarganegaraannya.

## **B. PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA**

### **1. Tugas dan tanggung jawab Pemerintah terhadap Tenaga Kerja Indonesia**

Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) yang tercantum dalam Pasal 39 sampai 43 tugas dan tanggung jawab pemerintah terhadap Tenaga Kerja Indonesia ini sangat diperlukan mengingat bahwa Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri membutuhkan perlindungan yang khusus karena mereka sedang tidak ada di wilayah hukumnya. Pemerintah bertugas untuk mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri pemerintah berkewajiban untuk menjamin terpenuhinya hak–hak calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia baik yang berangkat melalui tempat pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia maupun secara mandiri, mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia, membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon

Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, melakukan upaya diplomatik untuk terpenuhinya hak-hak para Tenaga Kerja Indonesia secara optimal di negara tujuan, serta memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 memberikan peran besar kepada Atase Ketenagakerjaan di negara-negara penempatan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 32 yang menyatakan bahwa Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau jabatan tertentu diluar negeri dengan pertimbangan :

- a. Keamanan;
- b. Perlindungan hak asasi manusia;
- c. Pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
- d. Kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.

Pasal 39 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan pekerja migran di luar negeri. Demi menjamin perlindungan lebih terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diatur dalam Pasal 27 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur tentang kepulangan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 huruf a, dapat terjadi karena :

- a. Berakhirnya perjanjian kerja;
- b. Cuti;

- c. Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
- d. Mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
- e. Mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
- f. Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
- g. Dideportasi oleh Pemerintah negara tujuan penempatan;
- h. Meninggal dunia di negara tujuan penempatan; dan/atau
- i. Sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran Indonesia.

Negara wajib memberikan Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di luar negeri dan Keluarganya yang mencerminkan nilai kemanusiaan dan harga diri sebagai bangsa mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Dimana negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.

Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri diawali dan terintegrasi dalam setiap proses penempatan Pekerja Migran Indonesia. Sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan hingga kepulangan ke Tanah air sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 77 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa setia Calon Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Hal ini menunjukkan bahwa negara harus

bertanggung jawab terhadap permasalahan dan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang berada di luar negeri. Pemberian Perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang, yaitu :

- a. Bidang pengerahan / Penempatan tenaga kerja; Perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum menjalani hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan.
- b. Bidang hubungan kerja; Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak mengadakan hubungan kerja, yang didasari dengan perjanjian kerja, baik dalam batas waktu tertentu maupun tanpa batas waktu.
- c. Bidang kesehatan kerja; Selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya.
- d. Bidang keamanan kerja; Adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Negara mewajibkan pengusaha untuk menyediakan keamanan ataupun alat keamanan kerja bagi pekerja.
- e. Bidang jaminan sosial;
- f. Jaminan sosial bagi tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang biasa disingkat menjadi jamsostek.

Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia baik pada masa pra penempatan, masa penempatan, dan purna penempatan, maka bila ditinjau dari Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UUPPTKI) yang digantikan oleh Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI). Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia meliputi dua

aspek, yaitu aspek hukum administrasi, dan aspek hukum pidana. Aspek perlindungan hukum administratif disini meliputi pembinaan administratif, Pengawasan Administratif dan Sanksi Administratif. Pembinaan Administratif diatur dalam Pasal 86 sampai Pasal 91, sedangkan Pengawasan Administratif diatur dalam Pasal 92 dan 93, dan sanksi administratif di atur dalam Pasal 100 Undang-undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UUPPTKI). Aspek yang pertama adalah aspek Administratif dalam kaitannya dengan sanksi administrative yang diatur dalam UUPPTKI, dalam Pasal 100 ayat (2) yang digantikan oleh Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) Pasal 37 menyebutkan bahwa Sanksi Administratif berupa;

- a. Peringatan tertulis;
- b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan Tenaga Kerja Indonesia;
- c. Pencabutan izin;
- d. Pembatalan keberangkatan calon Tenaga Kerja Indonesia; dan/atau
- e. Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari luar negeri dengan biaya sendiri.

Aspek yang kedua adalah aspek hukum pidana dalam kaitannya dengan sanksi pidana yang diatur dalam UUPPTKI yang diatur dalam bab XIII Pasal 102 sampai 104. Penerapan sanksi pidana dalam undang – undang ini bersifat *ultimum remedium*, yaitu upaya terakhir apabila sanksi administratif tidak bisa diterapkan. Pasal 39 Bab V Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) pemerintah pusat mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk;



- a. menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/ atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- b. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- c. menjamin pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- d. membentuk dan mengembangkan sistem informasi terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- e. melakukan koordinasi kerja sama antarinstansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia;
- f. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah;
- g. melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan;
- h. menyusun kebijakan mengenai Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- i. menghentikan atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri;
- j. membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- k. menerbitkan dan mencabut SIP3MI; dan SIP2MI;

- l. melakukan koordinasi antarinstansi terkait mengenai kebijakan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- m. mengangkat pejabat sebagai atase ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri dan
- n. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan.

Pasal 40 Bab V Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) pemerintah daerah Provinsi mempunyai tugas dan tanggung jawab berupa;

- a. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi;
- b. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- c. menerbitkan izin kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- d. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara berjenjang dan periodik kepada Menteri;
- e. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja;

- f. menyediakan pos bantuan dan pelayanan di tempat pemberangkatan dan pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang memenuhi syarat dan standar kesehatan;
- g. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- h. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- i. dan dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat provinsi.

Pasal 41 Bab V Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UUPPMI) pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota mempunyai tugas dan tanggung jawab berupa;

- a. men-sosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat;
- b. membuat basis data Pekerja Migran Indonesia;
- c. melaporkan hasil evaluasi terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara periodik kepada Pemerintah Daerah provinsi;
- d. mengurus kepulangan Pekerja Migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan Pekerja Migran Indonesia bermasalah sesuai dengan kewenangannya;
- e. memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya;

- f. menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi; melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja di kabupaten/kota;
- g. melakukan re-integrasi sosial dan ekonomi bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- h. menyediakan dan memfasilitasi pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan;
- i. mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- j. dan dapat membentuk layanan terpadu satu atap penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di tingkat kabupaten/ kota.

Pasal 42 Bab V UUPPMI pemerintah Daerah Desa mempunyai tugas dan tanggung jawab berupa;

- a. menerima dan memberikan informasi dan permintaan pekerjaan dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
- b. melakukan verifikasi data dan pencatatan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- c. memfasilitasi pemenuhan persyaratan administrasi kependudukan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- d. melakukan pemantauan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia;

- e. dan melakukan pemberdayaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.

Pasal 43 Bab UUPPMI mengatakan bahwa Ketentuan lebih lanjut mengenai tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah diatur dengan Peraturan Pemerintah yakni Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

## **2. Kewajiban Kedutaan Besar Republik Indonesia (Perwakilan Diplomatik) dalam melindungi Tenaga kerja Indonesia.**

Diplomatik adalah berkenaan dengan hubungan resmi antara negara dengan negara. Diplomatik atau Duta Besar disamping memberikan perlindungan secara teknis, Diplomatik juga harus menyediakan penampungan dan bantuan pemulangan berikut pengurusan dokumen perjalanan bagi tenaga kerja Indonesia yang bermasalah diluar negeri, dalam fungsi tersebut tentunya selaras dengan upaya pemerintah untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia dalam arti lain Kedutaan Besar Republik Indonesia mempunyai peran penting untuk melindungi warga negara nya yang sedang dinegara perwakilan mereka. Berbagai upaya yang ditempuh oleh Perwakilan Diplomatik Indonesia dalam melindungi warga negara nya yaitu;

### **a. Upaya Intern**

Upaya yang pertama dilakukan ini adalah upaya Intern, dimana upaya intern ini ditempuh melalui akses kekonsuleran melalui pendataan, menggambarkan secara rinci situasi kondisi yang dialami Warga Negara / Tenaga Kerja Indonesia

yang bermasalah secara langsung untuk kemudian bisa dipulangkan ke Indonesia secara aman setelah diurus dokumen – dokumen nya yang diperlukan. Selain itu, Perwakilan Diplomat wajib memberikan edukasi wajibnya melaporkan kedatangannya dan keberadaannya kepada KBRI di negara yang didatanginya dengan mengisi formulir lapor diri, membawa paspor, perjanjian kerja, alamat majikan, dan surat – surat lainnya. Upaya dan kegiatan pelaporan tersebut adalah upaya yang paling terpenting dari Perwakilan Diplomat Indonesia. Dalam hal masalah yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia, Perwakilan Diplomat dapat menerima laporan, pengaduan, bahkan menerima korban untuk kemudian di tampung di penampungan di Kedutaan Besar Republik Indonesia di negara yang ditempatinya, Atas kejadian tersebut korban juga bisa melaporkan kejadian yang dialami nya kepada pihak kepolisiannya disana agar aparat polisi yang membantu untuk melaporkan masalah ini kepada Departemen Luar Negeri Jakarta. Laporan tersebut dijadikan sebagai refleksi dari kegiata Perwakilan Diplomatik Republik Indonesia dan juga merupakan sarana timbal balik komunikasi antara negara Indonesia dan negara yang ditempati Tenaga Kerja Indonesia tersebut.

b. Upaya Ekstren

1. Kerjasama Pemerintah dengan Pemerintah dengan sesama negara pengirim.

Kerjasama bilateral adalah salah satu tujuan utama dari Konvensi ILO (Internasional Labour Organization) tentang Tenaga Kerja Internasional sebagai acuan untuk membangun perlindungan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia. Untuk sesama negara pengirim tenaga kerja diupayakan agar ada peningkatan kerjasama dalam bentuk saling tukar

pengalaman berdasarkan penerapan kebijakan mengenai Tenaga Kerja Migran, konsultasi mengenai isu - isu yang dihadapi oleh baik oleh tenaga pengirim ataupun Tenaga Kerja migran agar mendapatkan solusi solusi yang dapat menyelesaikan masalah yang sedang terjadi atau diprediksikan akan terjadi dikemudian hari. Cara penyampaian tersebut dapat melalui forum – forum konsultasi dan kemungkinan pembentukan lembaga khusus di negara penerima.

## 2. Kerjasama dengan organisasi non pemerintah

Kerjasama dengan organisasi non pemerintah ini adalah upaya yang memberikan dampak positif karena kerjasama non government ini adalah upaya yang bekerjasama dengan partisipasinya dari lembaga sosial masyarakat dan media. Peran mereka dalam kerjasama ini berfungsi sebagai pengawas dan lembaga kontrol terhadap semua proses rekrutmen, pengiriman, dan penempatan ke luar negeri karena Indonesia kurang memiliki kecenderungan untuk menekan terhadap negara penerima. Untuk melengkapi kelemahan ini, maka dilakukanlah pendekatan kepada media, lembaga – lembaga sosial masyarakat dan asosiasi – asosiasi perburuhan untuk melakukan tekanan terhadap negara penerima Tenaga kerja Indonesia.

## 3. Kerjasama dengan Organisasi Internasional

Kerjasama ini berupa pelatihan dan saran – saran bagi pejabat yang menangani Tenaga Kerja Indonesia melalui Diplomati Republik Indonesia yang dikoordinasikan oleh Direktorat perlindungan WNI dan BHI Deplu,

dimana Direktorat tersebut mengelola peningkatan kerjasama dengan organisasi – organisasi internasional.

#### 4. Kerjasama dengan Organisasi Keagamaan

Organisasi – organisasi keagamaan mempunyai peran penting dalam masyarakat dan organisasi – organisasi keagamaan ini mempunyai kedudukan dan pengaruh yang sangat kuat terhadap pemerintah. Disamping mempunyai misi penyebaran agama dan wadah kegiatan umatnya, dilain pihak juga ada yang menggunakannya sebagai saran untuk bidang kemanusiaan. Kuatnya pengaruh serta peran organisasi–organisasi keagamaan ini membuat kebijakan–kebijakan pemerintah dapat dipengaruhi dan diubah akibat adanya pendekatan organisasi–organisasi keagamaan tersebut.

#### 5. Kerjasama Privat/ Privat dengan Privat

Kurangnya pengetahuan akan bekerja diluar negeri serta tidak ada edukasi untuk bertahan hidup diluar negeri berdampak akan buruknya nasib Tenaga Kerja Ilegal/ Legal. Perjalanan dari mulai perekrutan, pengiriman, penempatan hingga pemulangan selalu menjadi sumber rezeki bagi para pihak yang hanya menguntungkan diri sendiri. Uang yang dikirim dari luar negeri merupakan sumber pemasukan bagi negara juga, inilah sebab mengapa Tenaga Kerja Indonesia dijuluki sebagai Pahlawan Devisa. Akan tetapi nyaris tidak ada satu pihakpun di Indonesia yang secara serius dan konsisten menangani masalah yang dihadapi ini secara intergratif,



komprehensif, tuntas dan manusiawi. Salah satu hal yang tidak pernah diperhatikan adalah masalah asuransi bagi Tenaga Kerja Indonesia. Maka dari itu, Perwakilan Diplomatik Republik Indonesia ini berupaya dalam pembentukan sentra komunitas Indonesia atau organisasi sebagai perantara untuk mengkomunikasikan masalah yang timbul dan berkaitan dengan permasalahan Warga Negara Indonesia ataupun Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri agar sesuatu hal yang dianggap tidak diperhatikan pemerintah, akan segera diperhatikan oleh pemerintah melalui Perwakilan Diplomat Republik Indonesia. Perwakilan Diplomat Republik Indonesia inipun dapat mendorong asosiasi di Indonesia untuk melakukan kerjasama dengan asosiasi dalam rangka perlindungan Warga Negara Indonesia yang tinggal dan bekerja di luar negeri.

### **3. Proses Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari luar Negeri Berdasarkan Permenko Nomor 3 tahun 2016 Tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah.**

Peraturan Menteri Kordinator (Permenko) Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Peta Jalan Pemulangan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah disebutkan berdasarkan Pasal 1 ayat (2) menyatakan bahwa TKI yang melampaui batas waktu tinggal di luar negeri atau WNI yang bekerja diluar negeri tanpa memiliki izin kerja, visa kerja, dan atau kontrak kerja. Salah satu penyebab pekerja migran bermasalah adalah masih lemahnya penguasaan keterampilan, penguasaan bahasa asing, berpendidikan rendah, serta melalui proses pengiriman ilegal.

Penderitaan TKI diluar negeri terus berulang sepanjang tahun namun pengiriman TKI terus berlangsung.

Tenaga Kerja Indonesia Bermasalah atau Pekerja Migran Bermasalah tersebut seringkali pulang tanpa membawa uang, korban pemerkosaan, mengalami berbagai tekanan psikologis dan mendapat perlakuan tak wajar hingga terjadi depresi, dan terlantar yang memerlukan Perlindungan Sosial<sup>17</sup> Oleh karena itu diperlukan peran negara untuk melindungi warga negaranya. Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI atau TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Perlindungan dapat dideskripsikan sebagai seluruh tindakan baik yang dilakukan oleh pihak swasta atau pemerintah dalam memenuhi kebutuhan, terutama kebutuhan kelompok miskin, melindungi kelompok rentan dalam menghadapi kehidupan yang penuh resiko serta meningkatkan status sosial dan hak kelompok termarginalisasi di setiap negara<sup>18</sup>. Hauff dan Jhon menyatakan bahwa aktor utama yang harus menjalankan Perlindungan Sosial adalah negara, khususnya yang

---

<sup>17</sup> Diyanti, Dampak Positif dan Negatif Pengiriman TKI ke-luar Negeri, Retrieved Maret 2016, from <https://diyantikusrisantini.wordpress.com>

<sup>18</sup> Suharto, Kebijakan Sosial Sebagai Kebijakan Publik, Bandung: Alfabeta, 2010, hlm 58

menyangkut skema jaminan sosial (bantuan sosial dan asuransi sosial) dan kebijakan pasar kerja<sup>19</sup>.

Pelaksanaan pemulangan TKIB dari Negara Tujuan menuju ke Daerah Asal dapat dibagi menjadi 2 (dua) tahapan yaitu pemulangan dari embarkasi menuju debarkasi menuju Daerah asal.

- a. Pelayanan sebelum dan selama di embarkasi serta pemulangan dari embarkasi menuju ke debarkasi di Indonesia meliputi :
- b. Pelayanan Selama di Debarkasi di Indonesia dan Pemulangan dari Debarkasi menuju Daerah Asal

---

<sup>19</sup> Maryati, Peran Kementerian Sosial Dalam Implementasi Kebijakan Penanganan Pekerja Migran Bermasalah Di Luar Negeri, Depok: Program Pasca Sarjana Ilmu Kesejahteraan Sosial Fisip Universitas Indonesia, 2012, hlm 5