

Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia pada PT Trias Insan Madani Kota Depok

**Muhamad Imam¹⁾, Kurnia Sri Untari²⁾, S Untung Pembudi³⁾, Nasrul Haidi⁴⁾,
Siti Nurhayati⁵⁾, Yenny Rahmawati⁶⁾, Reynaldi Alfurcaan⁷⁾, Dohma P
Nathanael Simanungkalit⁸⁾, Andri Sutrisno⁹⁾**

^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

e-mail : andrisutrisno@iblam.ac.id

ABSTRACT

Students from the IBLAM College of Law who were carrying out KKN coursework were accompanied by Lecturer Andri Sutrisno, S.H., M.H., M.Sos., and also attended by Mrs. Dewi Sri Ratnaning Dhumillah, S.H., M.H., as a resource person from the IBLAM Campus and also Mr. Japar Malik, S.E., M.Sc., as a resource person from the Indonesian Ministry of Manpower carried out Legal Outreach and Education related to Legal Protection Efforts for prospective Indonesian Migrant Workers (TKI) at PT. Trias Insan Madani Depok City. Legal protection efforts for prospective Indonesian Migrant Workers (TKI) are an important issue, especially in ensuring that their rights are protected from before departure until they return to their homeland.

Keywords: Indonesian Migrant Workers, Legal Protection

ABSTRAK

Mahasiswa dari Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM yang sedang melaksanakan tugas kuliah KKN didampingi oleh Dosen Andri Sutrisno, S.H., M.H., M.Sos., serta dihadiri juga oleh Ibu Dewi Sri Ratnaning Dhumillah, S.H., M.H., selaku narasumber dari Kampus IBLAM dan juga Bapak Japar Malik, S.E., M.Si., selaku narasumber dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia melaksanakan Sosialisasi dan Edukasi Penyuluhan Hukum berkaitan dengan Upaya Perlindungan Hukum bagi para calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ada pada PT. Trias Insan Madani Kota Depok. Upaya perlindungan hukum bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan isu penting, terutama dalam memastikan bahwa hak-hak mereka dilindungi sejak sebelum keberangkatan hingga mereka kembali ke tanah air.

Kata Kunci: Calon Tenaga Kerja Indonesia, Perlindungan Hukum

PENDAHULUAN

Menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya berjudul Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa penduduk yang sudah bekerja, sedang bekerja, atau aktif mencari pekerjaan adalah tenaga kerja, dalam hal ini calon tenaga kerja atau tenaga kerja yang sedang bekerja atau aktif mencari pekerjaan (Siamanjuntak, Payaman J, 1985). Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui jika tenaga kerja adalah orang yang melakukan hubungan kerja. Namun, TKI dalam penulisan ini adalah orang yang melakukan hubungan kerja melalui perjanjian penempatan TKI.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mengacu pada warga Indonesia yang mencari pekerjaan dan bekerja di luar negeri secara sah dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam berbagai sektor, baik formal maupun informal. Mereka memainkan peran penting dalam ekonomi nasional melalui kontribusi remitan yang mereka kirimkan ke tanah air, sekaligus menghadapi tantangan signifikan terkait perlindungan dan hak-hak kerja.

Indonesia merupakan salah satu negara terbesar yang mengirim warga negaranya untuk bekerja di luar negeri, baik atas dasar permintaan negara yang bersangkutan maupun atas inisiatif aktif Pelaksana Penempatan TKI yang mencari lapangan kerja di luar negeri. Negara tujuan yang di tuju

para TKI (Tenaga Kerja Indonesia) antara lain adalah negara-negara Timur Tengah, Malaysia, Singapura, Brunei, Hongkong, Taiwan dan negara lainnya.

Ada 2 (dua) jenis ruang lingkup pekerjaan para TKI (Tenaga Kerja Indonesia) yakni pekerjaan formal seperti pekerja pabrik, konstruksi, perhotelan, kesehatan, dan jasa profesional lainnya, dan juga pekerjaan informal seperti asisten rumah tangga, pertanian atau usaha kecil, yang mana kontrak kerja dan perlindungan hukum sering kali lebih lemah. Bawa hak TKI (Tenaga Kerja Indonesia) untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri telah dijamin melalui Pasal 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri diarahkan untuk mendapat tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum (Pasal 32 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Selanjutnya, pada Pasal 34 Undang-Undang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan Undang-Undang untuk menjalankan amanat tersebut, maka pada tanggal 18 Oktober 2004 diberlakukan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKI LN). Sebelum diberlakukannya UU PPTKI LN, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) membuat keputusan untuk memberikan landasan hukum dalam penempatan TKI ke luar negeri yaitu KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, namun keputusan tersebut tidak mencakup pengaturan perlindungan TKI di luar negeri.

Tantangan dan permasalahan yang dihadapi TKI (Tenaga Kerja Indonesia) biasanya meliputi perlindungan hukum, kesehatan dan keselamatan, diskriminasi dan pelecehan, penipuan dan ketidakadilan, dan lain sebagainya, sebagai mahasiswa hukum yang sudah dibekali pengetahuan yang didapat pada saat perkuliahan sudah sepantasnya mahasiswa beserta dosen berkolaborasi dengan dinas terkait untuk memberikan sosialisasi dan edukasi yang berkaitan dengan berbagai permasalahan hukum yang mungkin timbul dihari mendatang. (BNP2TKI, 2014)

Menurut Badan Nasional Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), penyebab munculnya TKI bermasalah dapat pula karena permasalahan dokumen yang tidak lengkap, sakit bawaan, dan TKI hamil. Berdasarkan Laporan KPK, permasalahan TKI sebesar 80% bersumber pada masalah yang terjadi pada masa pra-penempatan. Adanya sejumlah persyaratan yang harus dipenuhi Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) menjadi salah satu sumber permasalahan pada masa prapenempatan. Persyaratan tersebut di antaranya persyaratan dokumen, pemeriksaan kesehatan, keharusan mengikuti pelatihan, sampai kewajiban untuk mendapatkan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). CTKI harus melewati banyak pintu untuk memenuhi berbagai persyaratan tersebut. (Gatra, 2016). Banyaknya instansi yang terlibat dalam pengurusan berbagai dokumen persyaratan juga menjadi sumber permasalahan pelindungan CTKI. Instansi tersebut antara lain untuk pengurusan paspor melalui Dirjen imigrasi Kementerian Hukum dan HAM dan pemeriksaan kesehatan dilakukan pada fasilitas kesehatan tertentu di bawah Kementerian Kesehatan. Namun, tidak semua kabupaten/ kota menyediakan fasilitas pengurusan tersebut sehingga bagi CTKI yang berasal dari daerah-daerah terpencil akan sangat sulit mencapai daerah tempat instansi berada.

Terkait dengan kewenangan antar-instansi terutama antara Kementerian Ketenagakerjaan dengan BNP2TKI sering terjadi tumpang tindih kewenangan mulai dari masalah pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP), pelaksanaan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN), penetapan larangan negara penerima TKI, dan kesatuan sistem informasi data base TKI. Beberapa permasalahan telah berhasil diselesaikan, namun terlanjur meninggalkan kesan negatif di masyarakat. Selanjutnya, Permasalahan pada masa penempatan juga tidak dapat diabaikan. TKI di luar negeri kerap mengalami kesulitan dalam memperpanjang perjanjian kerja, sehingga berdampak pada masalah overstay. Berdasarkan keterangan Kemenlu, perpanjangan perjanjian kerja sering terkendala masalah pendataan. TKI kerap berangkat dengan memanipulasi data akibatnya ketika akan melakukan perpanjangan data menjadi tidak sama sehingga perwakilan sulit mengabulkan permohonan perpanjangan perjanjian kerja. Beberapa TKI juga melaporkan bahwa mereka ditempatkan pada negara yang bukan tujuan awal dari penempatan. Kasus ini saat ini cukup marak terjadi di negara Timur Tengah karena beberapa negara sedang menjalani moratorium atau

penghentian sementara pengiriman TKI sehingga PPTKIS mengupayakan dengan mengirim TKI ke negara yang dekat dengan negara yang terkena moratorium. Dari negara tersebut TKI diantar bekerja ke negara yang terkena moratorium. (Arrahmah, 2024) Selain itu, sejumlah TKI bermasalah juga melaporkan lamanya penanganan dari perwakilan terhadap permasalahan yang mereka hadapi. (Dian Syafitri, 2012)

Permasalahan lain yakni pada waktu proses kepulangan para TKI ke Indonesia (purna penempatan), TKI mengalami sejumlah permasalahan seperti perampokan, penipuan, dan pemerasan. Para pelaku kejahatan memanfaatkan sejumlah celah pada layanan pemulangan untuk mengambil manfaat dari para TKI. Demikian juga setelah sampai di daerah asal kebanyakan TKI juga tidak mampu memberdayakan pendapatan yang diperoleh di luar negeri, sehingga dalam jangka waktu singkat pendapatan tersebut habis tanpa meninggalkan kesejahteraan bagi TKI dan keluarganya. Beberapa tulisan pernah mengangkat masalah pelindungan bagi TKI, yakni tulisan Ardharinalti tentang "Pelindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular di Luar Negeri". Selain itu, terdapat tulisan yang membahas "Pelindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri" namun pembahasannya tidak fokus kepada adanya suatu pelindungan yang bersifat terpadu. (Zulfikar Judge, 2012). Berdasarkan uraian tersebut, Mahasiswa yang tergabung dalam kelompok I dan didampingi oleh dosen pembimbing pada mata kuliah KKN termotivasi untuk melaksanakan edukasi dan penyuluhan hukum dalam program pengabdian kepada masyarakat di asrama Calon Tenaga Kerja Indonesia yang berlokasi di PT. Trias Insan Madani dengan alamat Jl. Kapitan I, No. 168 RT.01/04, Sukatani, Kec. Tapos, Kota Depok, Jawa Barat 16454. Mengusung tema strategi dan aksi yang perlu dilakukan "Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia" program ini diharapkan dapat menjadi sarana sosialisasi bagi para Calon Tenaga Kerja Indonesia.

METODE

Sasaran dari Pengabdian Kepada Masyarakat ini adalah Calon Tenaga Kerja Indonesia yang berada di asrama PT. Trias Insan Madani Jl. Kapitan I, No. 168 RT.01/04, Sukatani, Kec. Tapos, Kota Depok, Jawa Barat 16454, selama kegiatan ini berlangsung Mahasiswa Kelompok I pada mata kuliah KKN di dampingi oleh Dosen Pengampu Mata Kuliah yakni Bapak Andri Sutrisno, S.H., M.H., M.Sos., dan 2 orang narasumber diantaranya Ibu Dewi Sri Ratnaning Dhumillah, S.H., M.H., yang berlatar belakang dosen pada STIH IBLAM dan dihadiri juga secara virtual oleh Bapak Japar Malik, S.E., M.Si., selaku perwakilan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, serta para Calon Tenaga Kerja Indonesia yang berjumlah 25 orang yang seluruhnya adalah perempuan dan negara tujuan mereka bekerja adalah Taiwan.

Dalam kegiatan ini, 25 orang perempuan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang mendapatkan edukasi dan penyuluhan hukum sesuai dengan tema diatas, sebagian besar masih kurang mengetahui apa yang harus mereka upayakan apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, Mahasiswa Kelompok I pada mata kuliah KKN berkesimpulan bahwa metode pelaksanaan yang tepat adalah :

1. Analisis Permasalahan: bertujuan untuk mengetahui apa saja permasalahan yang akan dihadapi para Tenaga Kerja Indonesia ketika berada di negara dimana mereka ditempatkan, dalam hal ini negara Taiwan.
2. Sosialisasi dan Edukasi : bertujuan untuk menambah pengetahuan para Calon Tenaga Kerja Indonesia agar kedepannya lebih mengetahui bahwa ada hukum yang melindungi ketika mereka mencari nafkah.

Dengan metode ini diharapkan memberikan dampak positif bagi kesadaran hukum para Calon Tenaga Kerja Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teori perlindungan hukum merupakan perkembangan dari konsep pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia (HAM) yang berkembang pada abad ke 19. Adapun arah dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap HAM adalah adanya pembatasan

dan peletakan kewajiban kepada masyarakat dan pemerintah. Menurut Satjipto Raharjo, perlindungan hukum adalah upaya untuk mengorganisasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat supaya tidak terjadi tukrukan antar-kepentingan dan dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. (Rahardjo, S, 2000). Perlindungan hukum terhadap warga negara Indonesia di luar negeri menjadi tanggung jawab Perwakilan RI yang berada dibawah Kementerian Luar Negeri, berdasarkan Pasal 19 UU No. 37 Tahun 1999. Perwakilan RI terbagi dua yaitu perwakilan diplomatik dan perwakilan konsuler. Keduanya menjalankan tugas perlindungan hanya saja perwakilan melaksanakan tugas perlindungan melalui pelaksanaan hubungan diplomatik, sedangkan perwakilan konsuler melakukan perlindungan dalam hubungan konsuler.

Tujuan perlindungan hukum bagi tenaga kerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan tanpa diskriminatif atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. (Bambang, Joni. 2013) Adapun bentuk dari perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagian memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta perlakuan yang sesuai dengan martabat dan moril. Suatu perjanjian kerja timbul akibat dari adanya hubungan kerja oleh majikan dan buruh. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang no. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menentukan bahwa: perintah, pekerjaan dan upah merupakan unsur dari perjanjian kerja yang timbul karena suatu hubungan kerja. Apabila sudah sah dan mengikat kedua belah pihak dalam perjanjian tersebut yang mencatumkan pekerjaan dan upah yang telah di sepakati merupakan contoh perjanjian kerja konsensual.

Kewajiban calon Tenaga Kerja Indonesia ditentukan dalam pasal 9 Undang-Undang no. 39 tahun 2004 antara lain harus mematuhi segala peraturan yang ada didalam maupun luar negeri tempat tujuan bekerja; membayar jasa penyedia layanan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan perjanjian yang dibuat sebelumnya; dan berprilaku baik selama berada di luar negeri. Adapun pihak-pihak yang terkait dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ini meliputi; calon Tenaga Kerja Indonesia itu sendiri, penyedia layanan pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia; mitra usaha yang berbadan hukum; pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia.

Sebuah lembaga non Dapartemen juga dibentuk oleh pemerintah guna memperlancar penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. BNP2TKI merupakan kepanjangan dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia didirikan untuk melaksanakan tugas pengayoman dari hal pengurusan dokumen hingga pemeberangkatan Tenaga Kerja Indonesia, pada Pasal 31 Undang-Undang no. 39 tahun 2004 menentukan tahapan yang yang dilewati untuk menjadi seorang Tenaga Kerja Indonesia yang legal, ialah dengan pengurusan surat izin pengherhana; pemilihan dan penyaringan; pendidikan dan pelatihan kerja; pemeriksaan kesehatan dan psikologi; pengursan dokumen; uji kompetensi; pemebekalan akhir pemberangkatan; dan akhirnya di berangkatkan ke negara tujuan.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dilakukan pemerintah guna menekan angka kekerasan yang diterima Tenaga Kerja Indonesia selama menjalankan tugasnya dan guna menyelamatkan Tenaga Kerja Indonesia dari oknum yang ingin memperdagangkan mereka di luar negeri. Hukum sangat dibutuhkan guna melindungi setiap manusia yang merasa kurang dan belum siap secara politik, ekonomi dan sosial dalam mendapatkan keadilan bagi mereka. (Hartono, 1991). Berbagai cara telah dilakukan oleh pemerintah dalam melidungi rakyatnya di luar maupun dalam negeri. Berbagai peraturanpun telah di keluarkan untuk mengatasi masalah yang terjadi, namun dalam implementasinya masih banyak terdapat pelanggaran-pelanggaran yang terjadi baik disengaja maupun tidak disengaja.

Perlindungan hukum terhadap hak dan kewajiban Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sudah termasuk kedalam hubungan kerja yang disepakati secara bersama. Asas ketepatan; persesuaian hak. Demokrasi; kesamarataan bermasyarakat; kesetaraan; keadilan gender dan anti perdagangan manusia diatur dalam Pasal 2 UU No. 39 tahun 2004. (Republika, 2014). Berdasarkan pembahasan diatas Sosialisasi dan Edukasi Hukum dengan Tema "Upaya Perlindungan Hukum Secara Terpadu bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia" dirasa sangat penting untuk meningkatkan pemahaman Calon Tenaga Kerja

Indonesia mengenai hak-hak hukum mereka dan prosedur perlindungan yang tersedia sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, dan saat kembali ke Indonesia.

Kegiatan ini dibuka oleh Bapak Andri Sutrisno, S.H., M.H., M.Sos., selaku dosen pembimbing pada mata kuliah KKN, ucapan terimakasih disampaikan kepada Bapak Edy Ginting selaku Direktur PT. Trias Insan Madani yang telah menyediakan tempat untuk mahasiswa melaksanakan program pengabdian kepada masyarakat, serta memberikan sedikit penjelasan dan menekankan pentingnya pemahaman dasar tentang hak-hak hukum bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia dan menyoroti bahwa perlindungan hukum bagi TKI dimulai sejak sebelum keberangkatan, melalui pengawasan perekrutan, hingga saat bekerja di luar negeri dan setelah kembali ke Indonesia. Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 menjadi landasan hukum yang mengatur perlindungan ini, dan penting bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia untuk mengetahui isi dan implikasinya.

Selanjutnya kegiatan diserahkan kepada Mahasiswa dalam hal ini diwakili oleh Muhamad Imam selaku ketua kelompok I untuk memperkenalkan anggota kelompok yang hadir serta menjelaskan maksud dan tujuan hadirnya Mahasiswa STIH IBLAM di PT. Trias Insan Madani. Pada kesempatan tersebut disampaikan juga pemaparan materi yang akan dibawakan oleh narasumber yang hadir baik secara tatap muka maupun secara *virtual*, beberapa materi yang disampaikan ialah mengenai Gambar perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

Selanjutnya pemaparan materi disampaikan oleh bapak Japar Malik, S.E., M.Si., materi yang disampaikan berkenaan dengan hak-hak para Tenaga Kerja Indonesia dan apa saja yang perlu dilakukan sebelum berangkat menuju negara tujuan dan sesudah sampai di negara tujuan. Pemaparan materi dilanjutkan ibu Dewi Sri Ratnaning Dhumillah, S.H., M.H., dalam pemaparan ini ibu Dewi lebih mengedepankan pendekatan kepada para calon Tenaga Kerja Indonesia melalui sesi tanya jawab ini ditemukan bahwa ada calon Tenaga Kerja Indonesia yang sudah sangat berpengalaman yang mana sudah bekerja menjadi Tenaga Kerja Indonesia selama 20 tahun, pada sesi tanya jawab ini ditemukan beberapa faktor dan tujuan dari para calon Tenaga Kerja Indonesia bekerja ke luar negeri adalah mencari uang untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan pendidikan anak. Sosialisasi dan edukasi penyuluhan hukum ini diakhiri dengan sesi tanya jawab, di mana peserta dapat mengajukan pertanyaan terkait prosedur perlindungan hukum dan memperoleh klarifikasi dari para narasumber. Acara ini ditutup dengan harapan bahwa calon TKI akan lebih siap dan terlindungi dalam menjalani pekerjaan di luar negeri.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengaturan Perjanjian Penempatan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri diatur dalam Pasal 31 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri dengan adanya ketentuan penempatan yang dilakukan sebagaimana termuat antara pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta dengan calon Tenaga Kerja Indonesia yang berisi hak dan kewajiban tiap-tiap aspek pada saat Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke negara sasaran sesuai pada peraturan perundang-undangan yang berlaku sudah menekan resiko terjadinya Tenaga Kerja Indonesia ilegal dan perdagangan manusia (trafficking). Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia sebagai pekerja ke luar negeri meliputi; Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebelum penempatan; Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia semasa penempatan; Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia setelah selesai bekerja dalam penempatan. Pemerintah juga memberikan perlindungan secara pereventif dan kuratif/represif untuk melindungi hak-hak Tenaga Kerja Indonesia. Dalam hal ini tujuan dari perlindungan preventif yaitu untuk mencegah terjadinya kekerasan terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Sementara itu perlindungan secara kuratif atau represif yaitu perlindungan yang dilakukan apabila Tenaga Kerja Indonesia bermasalah dan mengalami kekerasan dalam menjalankan tugasnya.

Saran

Perlu digencarkan lagi sosialisasi dan edukasi berkaitan dengan hukum kepada para calon Tenaga Kerja Indonesia dikarenakan masih banyak ditemukan para calon Tenaga Kerja Indonesia yang masih awam akan hukum, diharapkan dari gencarnya sosialisasi tentang hukum kepada para calon Tenaga Kerja Indonesia menjadi pengalaman dan pengetahuan berharga bagi para calon Tenaga Kerja Indonesia dan sebagai suatu penjelasan bahwa jasa-jasa mereka semua telah terjamin untuk segala perlindungan hukumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arrahmah, "Moratorium Tumbuhkan Pengiriman TKI bermodus Perdagangan Manusia," <http://www.arahmah.com/read/2011/07/22/14182-moratorium-tumbuhkanpengiriman-tki-bermodus-perdagangan-manusia.html>
- Bambang, Joni. 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia Bandung: Bandung
- Dian Syafitri, 2012, Diplomasi Indonesia dalam Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Malaysia pada Masa Pemerintahan SBY Tahun 2004 – 2009, Skripsi, Makassar: Universitas Hasanuddin
- Gatra, "BPK: 80% Permasalahan TKI Terjadi Saat Pra Penempatan," <http://www.gatra.com/ekonomi-1/makro/145928-bpk-80-permasalahan-tki-terjadi-saatprapenempatan%E2%80%8F.html>
- Hartono, S. 1991. Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional. Alumni: Bandung.
- Kepres No. 108 Tahun 2003 tentang Organisasi Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri
- Muin, F. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tinjauan Terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). *Jurnal Cita Hukum*, 3 (1). Retrieved from <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/citahukum/article/view/1838>.
- Presentasi BNP2TKI dalam rapat dengar pendapat (RDP) dengan Tim Pengawas TKI DPR RI tanggal 30 Januari 2014.
- Raharjo, S. 2000. Ilmu Hukum. PT. Citra Adityabakti: Bandung.
- Rapat Dengar Pendapat Komisi IX tanggal 25 Februari 2016 dengan Kemenkumham dan Kemenlu terkait perlindungan pekerja Indonesia di Luar Negeri.
- Republika, "Kemenakertrans dan BNP2TKI akhiri dualisme Layanan TKI," <http://nasional.republika.co.id/berita/breaking-news/nasional/10/10/14/140064-kemnakertrans-dan-bnp2tki-akhiri-dualisme-layanan-tki>
- Simanjuntak, Payaman J. 1985. Pengantar ekonomi sumber daya manusia: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia: Jakarta
- Tesis hukum, "Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli," <http://tesishukum.com/pengertianperlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>
- Undang-undang (UU) Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- Zulfikar Judge, Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Lex Jurnalica, Volume 9 Nomor 3, Desember 2012.

Dokumentasi

