

**EKSISTENSI E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri)  
TERHADAP SYARAT WAJIB PEKERJA MIGRAN INDONESIA PASCA  
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017  
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh  
Gelar Kesarjanaan dalam Ilmu Hukum**

Oleh:

**ALFADHARMA ARLIYANDO  
NIM : 145010107111012**



**KEMENTRIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
MALANG  
2018**



**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**EKSISTENSI E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri)  
TERHADAP SYARAT WAJIB PEKERJA MIGRAN INDONESIA PASCA  
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG  
PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**ALFADHARMA ARLIYANDO**

**NIM : 145010107111012**

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Majelis Penguji pada tanggal  
6 November 2018 dan disahkan pada tanggal : .....

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pendamping**

**Ratih Dheviana Puru HT, SH., LL.M.**  
NIP. 19790728 200502 2 001

**Fitri Hidayat SH., MH.**  
NIP. 201208 850707 2 001

**Mengetahui,**  
**Dekan Fakultas Hukum**

**Ketua Bagian**  
**Hukum Perdata**

**Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si.**  
NIP. 19620805 198802 1 001

**Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.**  
NIP. 19720622 200501 1 002



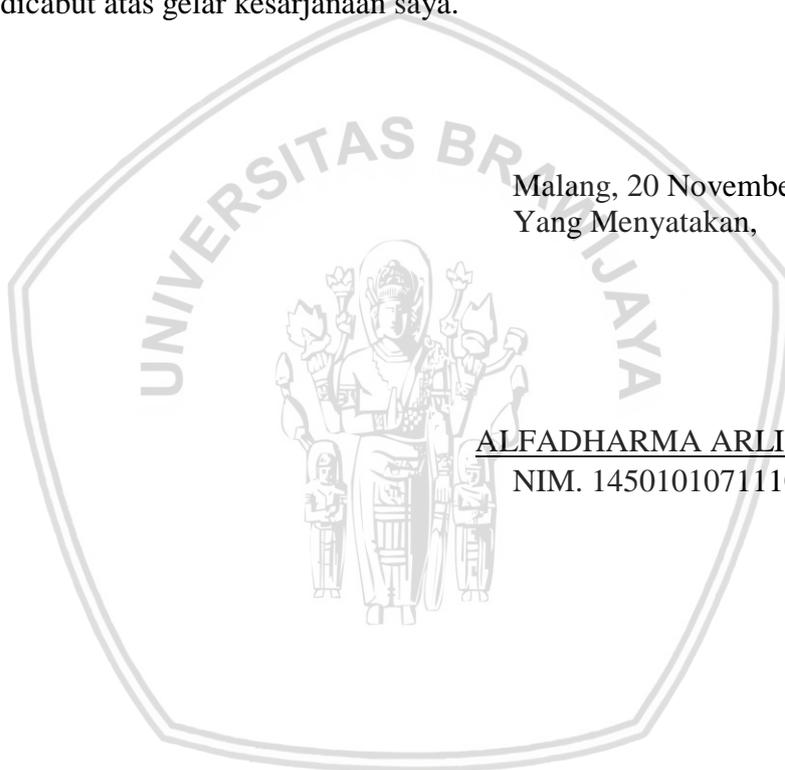
## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa karya ilmiah hukum ini adalah hasil kerja saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya.

Jika di kemudian hari terbukti karya ilmiah ini merupakan karya orang lain, saya sanggup dicabut atas gelar kesarjanaan saya.

Malang, 20 November 2018  
Yang Menyatakan,

ALFADHARMA ARLIYANDO  
NIM. 145010107111012



## KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya lah penulis diberikan kekuatan dan ketabahan yang tiada batasnya hingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya ilmiah hukum ini.

Terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, SH., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Bapak Dr. Budi Santoso, SH., LLM. Selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
3. Ibu Ratih Dheviana Puru HT., SH., LLM. Selaku Dosen Pembimbing Utama, atas bimbingan, sumbangsih pemikiran, serta kesabaran yang diberikan dalam penyelesaian penulisan ini.
4. Ibu Fitri Hidayat, SH., MH. Selaku Dosen Pembimbing Pendamping atas bimbingan dan dukungan motivasi dalam penyelesaian penulisan ini.
5. Keluarga Penulis, Ayahanda penulis H. Ir. Limin dan Ibunda penulis Hj. Maryani, serta kakak dan adik penulis yaitu Lamdamatra Arliyando, ST. dan Ananda Arliyando atas kasih sayang, do'a, serta dukungannya.
6. Sahabat – sahabat HIMARUK (Himpunan Mahasiswa Rajin Cangkruk), yang telah memberikan dukungan kepada penulis sejak penulis mulai menimba ilmu di Malang. Semoga kelak kita semua dipertemukan kembali dalam keadaan sehat wal afiat dan dalam kesuksesan masing-masing.
7. Keluarga Besar FORMAH PK (Forum Mahasiswa Hukum Peduli Keadilan) dari Angkatan 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, dan 2017 Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah memberikan dukungan, do'a, motivasi, serta rumah tempat kami berbagi dan bertumbuh kembang bersama selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya ini.

8. Keluarga Besar FORMAH PK FH UB 2014 khususnya JAMBU ALAS, serta teman – teman JAMBU ALAS lainnya yang telah memberikan dukungan, doa dan semangat yang diberikan selama penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman Colabouration (Community of Labour Concentration) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya yang telah memberikan bantuan motivasi serta kritik dalam penyusunan skripsi ini.
10. Serta seluruh pihak yang memberikan dukungan yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya dikemudian hari. Penulis pun yakin bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga kritik dan saran dari seluruh pihak akan senantiasa penulis harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis memohon maaf sebesar-besarnya apabila dalam proses penulisan dan penyusunan skripsi ini, penulis melakukan kesalahan yang disengaja atau tidak disengaja.

Malang, 20 November 2018

ALFADHARMA ARLIYANDO

## RINGKASAN

ALFADHARMA ARLIYANDO, Hukum Perburuhan, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Oktober 2018, EKSISTENSI E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) TERHADAP SYARAT WAJIB PEKERJA MIGRAN INDONESIA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA, Ratih Dheviana Puru HT, S.H., LL.M. dan Fitri Hidayat SH., MH.

Memberikan perlindungan hukum dan kepastian hukum kepada (PMI) Pekerja Migran Indonesia merupakan kewajiban dari Negara. Hal ini dikarenakan Pekerja Migran Indonesia ialah Warga Negara Indonesia yang memilih untuk bekerja di luar negeri, yang diatur melalui peraturan perundang-undangan nasional, yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang ini, memiliki beberapa mekanisme perlindungan yaitu mengenai syarat wajib yang harus dimiliki oleh seorang Calon Pekerja Migran Indonesia untuk dapat ditempatkan di luar negeri yang termuat di dalam ketentuan pasal 13. Namun, dalam Undang-Undang ini terdapat perbedaan pengaturan mengenai kewajiban kepemilikan E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagai syarat wajib yang harus dimiliki. Hal ini mengingat bahwa ketentuan pasal 89 huruf (b) bahwa Peraturan Pemerintah dari Undang-Undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang yang baru. Mengenai kewajiban kepemilikan E-KTKLN selanjutnya diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah, dan Peraturan, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan hukum yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah Apa bentuk perlindungan hukum E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagai syarat wajib terhadap Pekerja Migran Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Apa akibat hukum dari tidak terpenuhinya E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagai syarat wajib oleh Pekerja Migran Indonesia?

Untuk menjawab permasalahan hukum tersebut, penelitian hukum normatif ini menggunakan pendekatan perundang-undangan. Bahan hukum yang digunakan dengan tujuan untuk menunjang penelitian hukum ini didapat melalui studi kepustakaan. Bahan hukum yang telah didapatkan akan dianalisis melalui



intepretasi gramatikal dan intepretasi sistematis, guna memperoleh jawaban dari permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan pembahasan, maka kesimpulan yang didapatkan ialah E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) merupakan syarat wajib yang harus dimiliki oleh Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Hal ini berkaitan dengan bentuk pemberian perlindungan hukum baik sebelum, selama dan setelah bekerja. Juga mengenai kepastian hukum sebagai seorang Pekerja Migran Indonesia Prosedural. Dengan tidak terpenuhinya syarat yang wajib dimiliki ini, maka dapat membatasi pemberian hak perlindungan hukum oleh pemerintah dan meningkatkan risiko dikategorikan sebagai Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural.



## SUMMARY

*ALFADHARMA ARLIYANDO, Labour Law, Faculty of Law, Universitas Brawijaya, October 2018, Existence of Electronic Card for Overseas Workforce (E-KTKLN) in regard to Compulsory Requirement for Indonesian Migrant Workers after Application of Act Number 18 of 2017 concerning Protection for Indonesian Migrant Workers., Ratih Dheviana Puru HT., S.H., LL.M and Fitri Hidayat SH., MH.*

*Providing legal protection and legal certainty for Indonesian migrant workers is a state's responsibility because they are the citizens of Indonesia who choose to work overseas and it is regulated in Act Number 18 of 2017 concerning Protection for Indonesian Migrant Workers. This Act has several mechanisms of protection regarding the main requirement that a worker candidate must meet to see whether the person is eligible to work overseas, as stated in Article 13. However, there is a difference over the regulation related with the ownership of Electronic Card for Overseas Workforce (E-KTKLN) as compulsory requirement for them to hold, recalling that the provision in Article 89 letter (b) states that the Government Regulation of the previous Act Number 39 of 2004 concerning Placement and Protection of Indonesian Workers Overseas is regarded valid as long as it not irrelevant to the new Act. The obligation of the ownership of E-KTKLN is then regulated in Government Regulation Number 3 of 2013 concerning Protection for Indonesian Workers working overseas, Government Regulation Number 4 of 2013 concerning Procedures of Placement of Indonesian workers working overseas by the government, and Regulation of Labour Minister Number 7 of 2015 concerning procedures of issuing electronic card to Indonesian workers working overseas.*

*This research is more focused on what form of legal protection for E-KTKLN as compulsory requirement for Indonesian migrant workers after the issuance of Act Number 18 of 2017 concerning Protection for Indonesian Migrant Workers and what are the legal consequences when Indonesian migrant workers fail to have E-KTKLN as required?*

*This normative legal research employed statute approach to find the answer of the research problems. The legal materials used in this research were obtained by conducting literature review, where the materials were further analysed through grammatical and systematic interpretations to get the solution to the problems.*

*The discussion result of the research reveals that KTKLN is the requirement that must be fulfilled by those planning to work overseas or by migrant workers after the issuance of Act Number 18 of 2017 concerning Protection for Indonesian Migrant Workers, which is related with the provision of legal protection before, during, or after ones have stopped working. Moreover, it has something to do with legal certainty for Procedural Indonesian Migrant Workers. Not fulfilling the requirement could hinder the provision of legal protection by the government and*

*could put the workers at risk of being regarded as a non-procedural migrant worker.*



## DAFTAR ISI

Halaman Pengesahan .....	ii
Surat Pernyataan Keaslian Skripsi.....	iii
Kata Pengantar.....	iv
Ringkasan.....	vi
Summary.....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel.....	xii
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
E. Sistematika Penulisan .....	12
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia.....	15
B. Tinjauan Umum E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) .....	18
C. Tinjauan Mengenai Wasiat Wajibah .....	19
<b>BAB III    METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Pendekatan Penelitian .....	23
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum .....	24
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum .....	26
E. Teknik Analisis Bahan Hukum .....	27
F. Definisi Konseptual .....	28
<b>BAB IV    PEMBAHASAN</b>	
A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia.....	30
B. Bentuk Perlindungan Hukum E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) Sebagai Syarat Wajib Pekerja Migran Indonesia Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	67
C. Akibat Hukum Dari Tidak Terpenuhinya E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) Sebagai Syarat Wajib Oleh Pekerja Migran Indonesia Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	81



**BAB V PENUTUP**  
A. Kesimpulan ..... 84  
B. Saran ..... 85

**DAFTAR PUSTAKA..... 87**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penempatan Pekerja Migran Indonesia Dari Tahun 2016-2018.....	31
Tabel 1.2	Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Negara Penempatan Tahun 2016 -2018 (Per. Agustus 2018).....	31
Tabel 1.3	Perbedaan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	52
Tabel 2.1	Alur Penerbitan KTKLN Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013.....	74
Tabel 2.2	Alur Penerbitan Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015.....	76
Tabel 2.3	Perbedaan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Dengan Permenaker Nomor 7 Tahun 2015.....	77

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Indonesia sebagai bagian dari wilayah Asia Tenggara secara Geografis, merupakan salah satu negara berkembang yang terdiri dari berbagai suku dan etnis yang tersebar di setiap bagian sudut kepulauannya. Sebagai salah satu negara berkembang dan memiliki keberagaman suku dan etnis, hal ini diperkuat dengan jumlah penduduk Indonesia yaitu 257.912.349 jiwa terhitung sejak tanggal 30 Juni 2016. Realitanya, dengan meningkatnya jumlah penduduk tersebut kesempatan kerja dalam negeri menjadi sangat terbatas, sementara jumlah angkatan kerja menjadi semakin meningkat. Hal ini telah menyebabkan terjadinya semakin membengkaknya angka pengangguran.<sup>1</sup> Efek samping dari hal tersebut, memacu kesadaran seseorang untuk mencari alternatif untuk mendapatkan suatu pekerjaan. Salah satu upaya yang selama ini dianggap efektif untuk mengatasi masalah kependudukan tersebut adalah dengan melaksanakan pengiriman PMI atau selanjutnya disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia. Pengiriman PMI tersebut dilaksanakan melalui kerja sama antara Pemerintah Negara Republik Indonesia dengan Negara penerima Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan data yang didapatkan dari Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja

---

<sup>1</sup> Muslan Abdurrahman, **Ketidakpatuhan TKI (Sebuah Efek Diskrimasi Hukum)**, Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, 2006, hlm. 31.



Indonesia (PUSLITFO BNP2TKI) jumlah Pekerja Migran Indonesia pada Periode Tahun 2017 yang ditempatkan ke beberapa negara tujuan berjumlah 200.089<sup>2</sup>. Dengan jumlah Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan tersebut, secara tidak langsung memberikan dampak terhadap arus perkembangan perekonomian Indonesia. Tercatat remitansi yang diterima Indonesia pada periode tahun 2017 yaitu USD 8,85 Milyar. Dalam proses penempatan, pemerintah Indonesia memiliki tanggung jawab untuk menyediakan dan menawarkan beberapa jalur untuk penerimaan Pekerja Migran Indonesia, hal ini diatur didalam Pasal 49 huruf (a) Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menyatakan bahwa:

“Pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas:

- a. Badan;
- b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; atau
- c. perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.”

Sebagai penjelas dari “Badan” yang dimaksud dalam pasal tersebut dijelaskan dalam Pasal 50 Angka (1) dan (2) Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai berikut:

“(1) Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf a, dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

---

<sup>2</sup>Badan Pusat Statistik, 2010, **Data Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2016** (*online*), [http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data\\_10112017\\_015327\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_2017\\_\(s.d\\_Oktober\\_\)](http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_10112017_015327_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2017_(s.d_Oktober_))

Secara spesifik melalui penyuluhan materi yang diberikan oleh BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) terhadap Calon PMI dalam proses PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan), bahwa penempatan PMI secara Prosedural atau resmi melalui Badan Pemerintah terbagi menjadi 4 macam, yaitu:

a. G to G (Government to Government)

Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan kerja sama antara Pemerintah Negara Republik Indonesia dengan Pemerintah dari Negara penerima Pekerja Migran Indonesia<sup>3</sup>.

b. P to P (Private to Private)

Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan kerja sama antara Perusahaan Swasta dengan Perusahaan Swasta<sup>4</sup>.

c. G to P (Government to Private)

Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan kerja sama antara Pemerintah Negara Republik Indonesia dengan Perusahaan Swasta penerima Pekerja Migran Indonesia<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>4</sup> Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>5</sup> Pasal 50 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

d. ICT (Intern Corporate Transfership)

Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan kewenangan dari suatu Perusahaan yang secara langsung dan mandiri menempatkan Pekerja Migran Indonesia ke luar wilayah Negara Republik Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri<sup>6</sup>.

e. Mandiri

Pekerja Migran Indonesia yang secara perseorangan berhubungan langsung dan mandiri dengan Perusahaan Berbadan Hukum penerima<sup>7</sup>.

Sebagai contoh untuk pelaksanaan penempatan PMI Prosedural adalah kerjasama antara Pemerintah Negara Republik Indonesia dan Pemerintah Korea Selatan dalam penempatan PMI di Korea Selatan. Program ini telah dijalankan sejak tahun 2004 melalui kesepakatan atau MOU (Memorandum of Understanding)<sup>8</sup> antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia dan MOEL (Ministry of Employment and Labor) Korea. Melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut sebagai BNP2TKI, Pemerintah Negara Republik Indonesia mulai menangani Program G to G (Government to Government) atau kerjasama antara Pemerintah dengan Pemerintah melalui mekanisme perekrutan calon tenaga kerja yang dinamakan EPS (Employment Permit System).

---

<sup>6</sup> Pasal 61 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>7</sup> Pasal 63 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>8</sup> Memorandum Saling Pengertian antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Kementerian Ketenagakerjaan dan Perburuhan Republik Korea Mengenai Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia Ke Republik Korea Berdasarkan Sistem Kerja.

Proses penempatan PMI tersebut, ialah prosedur yang dilaksanakan oleh Pemerintah Negara Republik Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Persyaratan wajib yang dikenakan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang tersebut termuat dalam Pasal 13 Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang menyatakan bahwa:

“Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. Sertifikat kompetensi kerja;
- d. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.”

Sesuai dengan amanat yang dikandung oleh pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, menyebutkan bahwa perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia terbagi menjadi tiga tahapan, yaitu:

- 1) Sebelum Bekerja;
- 2) Selama Bekerja; dan
- 3) Setelah Bekerja.

Melalui mekanisme tersebut, perlindungan pada masa sebelum bekerja, terdapat dua jenis perlindungan yang diberikan, yaitu<sup>9</sup>:

- a. Perlindungan Administratif; dan
- b. Perlindungan Teknis

Perlindungan administratif sendiri, mengandung ketentuan yaitu mengenai kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan<sup>10</sup>. Hal ini ditegaskan kembali didalam amanat Pasal 20 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI yang berbunyi bahwa:

“Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian perlindungan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 sampai dengan pasal 19 diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

Peraturan Pemerintah yang menjadi ketentuan lanjutan dari Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI ini merupakan Peraturan Pelaksana dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang telah dinyatakan tidak berlaku. Peraturan pelaksana ini tetap berlaku setelah Undang-Undang ini disahkan, sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dari Undang-Undang yang baru<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> Pasal 8 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>10</sup> Pasal 8 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>11</sup> Pasal 89 huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Namun, disini penulis melihat adanya perbedaan mengenai persyaratan terhadap seorang Calon TKI (Selanjutnya disebut sebagai Calon Pekerja Migran Indonesia) terutama terhadap pemberian perlindungan proses sebelum bekerja, yaitu mengenai kepemilikan E-KTKLN (Selanjutnya disebut sebagai Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) bagi setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang akan atau telah ditempatkan di luar negeri. Mengenai KTKLN sendiri diatur dalam Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri, yaitu termuat dalam Pasal 5 yang mengatur mengenai perlindungan CTKI (Calon TKI) pada waktu Pra Penempatan yang meliputi perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Juga dalam Pasal 7 yang berbunyi bahwa:

“Pemenuhan dokumen penempatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf (a) meliputi:

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

Juga dalam pasal 1 angka (5) Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan TKI Di Luar Negeri Oleh Pemerintah menjelaskan sebagai berikut:

“(5) Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disingkat KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.”

Mengenai persyaratan yang diajukan untuk bisa mendapatkan KTKLN sendiri diatur dalam Pasal 25 ayat (1), (2), (3), dan (4) yang menyatakan bahwa:

- “ 1) KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf i diberikan kepada calon TKI yang telah memenuhi persyaratan untuk bekerja di luar negeri.
- 2) Untuk memperoleh KTKLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) calon TKI harus melampirkan dokumen:
- a. Paspor serta visa kerja;
  - b. Kartu Peserta Asuransi TKI;
  - c. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani; dan
  - d. Surat keterangan telah mengikuti PAP.
- 3) KTKLN berlaku sesuai dengan jangka waktu perjanjian kerja.
- 4) KTKLN diterbitkan oleh BNP2TKI.”

Melalui amanat yang termuat dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia yaitu pada Pasal 1 ayat (4) sebagai berikut:

“Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disingkat E-KTKLN adalah identitas elektronik bagi bagi TKI yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.”

Peraturan tersebut mensyaratkan adanya perubahan dari fisik KTKLN menjadi E-KTKLN. Kepemilikan sendiri terhadap E-KTKLN tersebut kepada Tenaga Kerja Indonesia (yang selanjutnya disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia) adalah wajib yaitu termuat dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia yaitu:

“Setiap calon TKI/ TKI yang ditempatkan diluar negeri wajib diberikan KTKLN.”

Terlihat perbedaan dalam kewajiban pemberian dan kepemilikan E-KTKLN oleh Pekerja Migran Indonesia. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI yang tidak mewajibkan E-KTKLN sebagai persyaratan wajib seorang Calon Pekerja Migran Indonesia untuk dapat ditempatkan di luar wilayah Negara Republik Indonesia, sedangkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri, Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri Oleh Pemerintah, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada TKI, mewajibkan untuk seorang CPMI dan/atau PMI untuk memiliki E-KTKLN untuk dapat diberangkatkan ke negara penerima tenaga kerja. Hal ini mengingat bahwa E-KTKLN sendiri adalah identitas yang penting bukan hanya sebagai identitas pribadi, namun juga sebagai bentuk kedudukan hukum yang sah bagi seorang pekerja migran prosedural sejak masa sebelum bekerja, masa selama bekerja, dan masa setelah bekerja.

Dari permasalahan yang telah diuraikan oleh penulis, maka penulis hendak meneliti mengenai Eksistensi E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) pasca berlakunya Undang – Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Oleh karena itu penulis mengambil judul tentang **Eksistensi E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) Terhadap Syarat Wajib Pekerja Migran Indonesia Pasca**

## **Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.**

### **B. Rumusan Masalah**

1. Apa bentuk perlindungan hukum E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagai syarat wajib terhadap Pekerja Migran Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Apa akibat hukum dari tidak terpenuhinya E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagai syarat wajib oleh Pekerja Migran Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk perlindungan hukum E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagai syarat wajib terhadap Pekerja Migran Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis akibat hukum dari tidak terpenuhinya E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagai syarat wajib oleh Pekerja Migran Indonesia.

## **D. Manfaat Penelitian**

Terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil oleh pembaca ataupun masyarakat secara umumnya terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis. Adapun manfaat-manfaat yang dapat diambil tersebut dibagi menjadi dua, yaitu:

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diinginkan untuk dapat memberikan sumbangsih dalam mengembangkan konsep pemikiran secara logis, sistematis, dan rasional dalam meneliti permasalahan terkait eksistensi E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) terhadap syarat wajib Pekerja Migran Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi keilmuan sebagai bahan penelitian selanjutnya, yang berkaitan dengan kebijakan kepemilikan E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) sebagai syarat wajib bagi Pekerja Migran Indonesia.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Pemerintah**

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengambilan kebijakan, informasi, dan pemahaman konsep berlakunya E-KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) terhadap Pekerja Migran Indonesia dan dapat digunakan sebagai landasan dalam membuat kebijakan yang memiliki hubungan dengan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia.

## 2. Bagi Pekerja Migran Indonesia

Penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai eksistensi E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) terhadap syarat wajib Pekerja Migran Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

## 3. Bagi Masyarakat

Penyusunan penelitian ini diharapkan untuk meningkatkan tingkat kesadaran masyarakat terhadap hukum ketenagakerjaan sehingga meningkatkan kesadaran preventif dan antisipatif terhadap CPMI dan/atau PMI.

### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan penelitian ini tidak hanya menjadi sebuah penyusunan draft semata, melainkan lebih kepada penyusunan yang logis dan konsisten. Adapun penulisan yang dimaksud adalah:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang uraian latar belakang masalah yang menjelaskan tentang pentingnya masalah tersebut diteliti terhadap permasalahan yang ada, rumusan masalah yaitu memuat pertanyaan terhadap permasalahan yang diteliti, Selain itu terdapat tujuan dan manfaat. Didalam manfaat penelitian, penulis membagi menjadi dua, yaitu manfaat praktis dan teoritis.

## BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan mengenai uraian-uraian yang berkenaan dengan teori-teori, doktrin, ataupun pendapat para sarjana hukum dan kajian yuridis yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku, yang berkaitan langsung dan menjadi kerangka ilmiah permasalahan dalam penelitian hukum ini. Obyek teori yang dijelaskan dalam hal ini antara lain Pengertian Keabsahan, Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (E-KTKLN), Pekerja Migran Indonesia.

## BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini, penulis mencoba untuk menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini, menjelaskan mengenai jenis penelitian, ruang lingkup penelitian, pendekatan penelitian, bahan hukum, sumber dan teknik penelusuran bahan hukum yang digunakan, dan teknik analisis data.

## BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai hasil penelitian sekaligus pembahasan mengenai permasalahan yang menjadi titik utama kajian yang akan diteliti atau hasil dari analisis. Dalam bab pembahasan ini, penulis mencoba untuk memaparkan data-data yang telah diperoleh, baik melalui proses analisis kasus ataupun menggunakan pendekatan perundang-undangan yang kemudian berusaha untuk dianalisis dengan dukungan sumber teoritis.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini adalah bab terakhir yang didalamnya hanya terdapat dua sub bab yang berupa kesimpulan dan saran. Kesimpulan yang dimaksud disini disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti, dikarenakan kesimpulan ini merupakan ringkasan jawaban atas permasalahan-permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya. Kemudian dari kesimpulan tersebut akan dapat dijadikan sebagai sebuah saran atas rekomendasi terhadap pihak-pihak yang berkepentingan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia

Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 mengenai Perlindungan PMI, menjelaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut sebagai PMI adalah setiap warga negara Indonesia, yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di Luar Wilayah Republik Indonesia. Sedangkan berdasarkan pada ketentuan dalam pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia) adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar wilayah Negara Republik Indonesia dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Ruang lingkup mengenai Pekerja Migran Indonesia sendiri termuat dalam pasal 4 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

- “
1. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
  2. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja Perseorangan atau rumah tangga; dan
  3. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.”

Untuk dapat menjadi seorang Pekerja Migran Indonesia, terdapat beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh Calon Pekerja Migran Indonesia<sup>12</sup>. Syarat yang termuat diantaranya:

- “ 1. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
2. Memiliki kompetensi;
3. Sehat jasmani dan rohani;
4. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.”

Terdapat juga persyaratan yang harus dipenuhi oleh Calon Pekerja Migran Indonesia, termuat dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai Perlindungan PMI, bahwa untuk dapat ditempatkan di negara tujuan penempatan kerja, Calon Pekerja Migran Indonesia diwajibkan untuk mempunyai dokumen lengkap yang dipersyaratkan. Dokumen yang lengkap dan yang memenuhi persyaratan meliputi<sup>13</sup>:

- “ 1. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
2. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
3. Sertifikat kompetensi kerja;
4. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
5. Paspor yang diterbitkan oleh kantor Imigrasi setempat;
6. Visa Kerja;
7. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan

---

<sup>12</sup> Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia** telah menjelaskan sebelumnya yaitu Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja diluar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

<sup>13</sup> Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia** telah menjelaskan sebelumnya yaitu Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja diluar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

#### 8. Perjanjian Kerja.”

Persyaratan yang telah disebutkan diatas merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh Calon Pekerja Migran Indonesia. Tujuan dari persyaratan diatas adalah untuk memudahkan pihak Pemerintah maupun Calon Pekerja Migran Indonesia apabila terjadi permasalahan mengenai ketenagakerjaan dan juga dalam hal perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia<sup>14</sup>. Melalui badan pemerintah yaitu BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia), juga masyarakat mampu untuk mendapatkan solusi dalam mengatasi permasalahan melalui pengambilan kebijakan yang tepat dan ingin dicapai mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.

Secara umum, sektor pekerjaan yang ditawarkan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia terbagi menjadi dua, yaitu sektor formal dan sektor informal. Pekerjaan sektor formal merupakan sektor yang memiliki persyaratan tersendiri bagi dan untuk seseorang yang ingin bekerja di sektor tersebut. Persyaratan pokok mencakup pendidikan pada jenjang tertentu serta keahlian ataupun kemampuan yang dimiliki. Pekerja pada sektor formal memiliki nilai dan daya saing yang lebih dibandingkan dengan sektor informal. Sektor ini memberikan hak dan kewajiban secara profesional dalam prakteknya. Dalam sektor informal, pada umumnya tidak mensyaratkan secara

---

<sup>14</sup> Pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia** telah menjelaskan bahwasanya 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.

khusus seperti sektor formal. Sektor ini mengutamakan kesehatan fisik serta psikologis seseorang.

### **B. Tinjauan Umum E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri)**

E-KTKLN atau yang selanjutnya dapat disebut sebagai Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri adalah kartu identitas elektronik yang harus dimiliki oleh Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia.<sup>15</sup> Seorang Calon Pekerja Migran Indonesia mendapatkan E-KTKLN melalui pengambilan sidik jari Biometrik, yang terhubung dengan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISTOKLN). Waktu pemberiannya ketika dilaksanakannya PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan) bagi Calon Pekerja Migran Indonesia. Data yang termuat didalam E-KTKLN adalah sebagai berikut:

- “ 1. Keterangan jati diri TKI (nama dan alamat, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, dan indentitas ahli waris);
2. Dokumen Perjalanan dan dokumen kerja TKI;
3. PPTKIS (Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta);
4. Mitra usaha dan/atau pengguna;
5. Kepesertaan asuransi; dan
6. Nomor rekening bank calon TKI di Indonesia.”

Pembuatan E-KTKLN ini dilaksanakan tanpa adanya pungutan biaya apapun sehingga tidak memberatkan Calon Pekerja Migran Indonesia. Dengan E-KTKLN yang diterbitkan oleh BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan

---

<sup>15</sup> Pasal 1 angka (4) **Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian E-KTKLN** telah menjelaskan bahwasanya Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disingkat sebagai E-KTKLN adalah identitas elektronik bagi TKI yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

Perlindungan Tenaga Indonesia), maka wajib hukumnya untuk diberangkatkan ke negara penerima tenaga kerja.

### C. Tinjauan Umum Perlindungan Hukum

Sebagai negara hukum yang demokratis, Indonesia menjunjung Hak Asasi Manusia sebagai bentuk perlindungan hukum terhadap warga negaranya. Pengertian dari perlindungan ialah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) untuk memperlindungi. Sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dimaksud dengan perlindungan adalah suatu cara, proses, dan perbuatan untuk melindungi. Sedangkan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut.<sup>16</sup> Mengenai perlindungan hukum sendiri, berhubungan langsung dengan dasar dari dibentuknya hukum, yaitu “*ubi societas ubi ius*” yang mana dimana terdapat suatu kelompok masyarakat, maka disitu ada hukum yang mengatur. Mengenai penjabaran tersebut berkaitan erat dengan pengakomodiran dari seorang individu maupun kelompok masyarakat, yang membutuhkan suatu norma atau kaidah yang memberikan keamanan, ketertiban, dan kenyamanan dari masing-masing pihak.

Sebagai suatu subjek hukum, baik individu (*rechtspersoon*) atau kelompok (*naturlijkpersoon*) secara umum dipastikan akan melaksanakan hak dan kewajibannya. Menurut pengertian yang diberikan oleh Prof. Dr. Mochtar

---

<sup>16</sup> Satjipto Raharjo, **Ilmu Hukum**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm.53.

Kusumaatmadja, menjelaskan bahwa hukum ialah sekumpulan atau gabungan dari asas-asas atau kaidah hukum yang mengatur mengenai kehidupan dalam bermasyarakat dengan tujuan menjaga ketertiban. Hukum tersebut terdiri dari Lembaga dan proses untuk menerapkan kaidah tersebut untuk kehidupan bermasyarakat<sup>17</sup>.

Menurut C.S.T. Kansil, perlindungan hukum ialah penyempitan arti dari perlindungan, dimana perlindungan hukum hanyalah perlindungan yang diberikan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum<sup>18</sup>.

Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keleluasaan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut sebagai hak<sup>19</sup>.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum merupakan suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan,

---

<sup>17</sup> Mochtar Kusumaatmadja, **Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional**, Binacipta, Bandung, 1986, hlm. 11.

<sup>18</sup> C.S.T. Kansil, **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 102.

<sup>19</sup> Satjipto Rahardjo, **Ilmu Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 53.

ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.<sup>20</sup> Dalam hal ini ialah Hak Asasi Manusia yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada CPMI dan/atau PMI. Dalam mekanisme pemberian perlindungannya, pemerintah telah mengaturnya melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai Perlindungan PMI di Pasal 7 sebagai berikut:

“Perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia Pekerja Migran Indonesia meliputi:

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

Dalam perlindungan sebelum bekerja tersebut termuat dalam penjelasan selanjutnya di dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai Perlindungan PMI, yaitu:

“(1) Perlindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi:

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

(2) Perlindungan administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a paling sedikit meliputi:

- a. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
- b. penetapan kondisi dan syarat kerja.

(3) Perlindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi:

- a. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- b. peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja; Jaminan Sosial; fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
- e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;

<sup>20</sup> Rahayu, **Pengangkutan Orang**, etd.eprints.ums.ac.id, 2009.

- f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. pembinaan dan pengawasan.”

Berdasar pada penjelasan diatas, dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum ialah suatu upaya untuk memberikan perlindungan terhadap hak dan kewajiban suatu subjek hukum. Penerapan serta pelaksanaan yang berkenaan dengan pada dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu Pancasila. Dikedepankan melalui Hak Asasi Manusia yang dijunjung tinggi sebagai bentuk negara hukum.



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penulisan karya ilmiah ini merupakan penelitian yuridis normatif atau biasa disebut dengan istilah studi hukum dalam buku (law in book). Jenis penelitian yuridis normatif ini digunakan untuk menelaah secara mendalam penerapan suatu kaidah atau normayang berlaku dalam hukum positif. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui Eksistensi E-KTKLN

Terhadap Syarat Wajib Pekerja Migran Indonesia Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dikarenakan terdapat kebertentangan mengenai berlakunya E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) ini pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah yang merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

#### B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang dipergunakan ialah suatu pendekatan perundang-undangan (statute approach). Pendekatan perundang-undangan yaitu menelaah

mengenai keseluruhan sendi-sendi yang terkandung di Undang-Undang dan pengaturan yang saling berhubungan dengan isu hukum yang ditangani. Pendekatan perundang-undangan ini digunakan oleh penulis untuk menganalisis apakah terdapat kebertentangan filosofis, sosiologis, dan yuridis dalam hukum positif. Penelitian ini berupaya untuk mengetahui eksistensi berlakunya kebijakan E-KTKLN terhadap Pekerja Migran Indonesia.

### **C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum**

Bahan hukum dalam penelitian ini diperoleh melalui bahan-bahan pustaka melalui perpustakaan, jurnal, dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan, dan karya-karya ilmiah yang saling berkesinambungan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dengan menggunakan tiga macam bahan hukum, yang meliputi:

#### **A. Bahan Hukum Primer**

Bahan hukum utama atau primer yakni peraturan perundang-undangan dan peraturan yang terkait, yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1954 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 14);
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. (Tambahan

Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);

4. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242);
5. Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 4);
6. Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia;
8. Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Pekerja Migran Indonesia Bermasalah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 851).

## **B. Bahan Hukum Sekunder**

Di dalam penulisan penelitian ini, penulis menggunakan bahan hukum sekunder yang dapat digunakan untuk memberikan penjelasan atau keterangan lanjutan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari:

1. Berbagai bahan pustaka;
2. Bahan-bahan dari hasil seminar dan artikel yang berkaitan dengan masalah yang diteliti;
3. Penelitian-penelitian terdahulu;
4. Pendapat para ahli.

### **C. Bahan Hukum Tersier**

Selain menggunakan bahan hukum primer dan sekunder, penulis juga menggunakan bahan hukum tersier, yaitu bahan – bahan yang memberikan titik temu maupun penjabar daripada bahan hukum primer (utama) dan sekunder, yang terdiri dari:

1. Kamus Hukum;
2. Kamus Besar Bahasa Indonesia; dan
3. Akses Internet.

### **D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum**

Teknik penelusuran bahan hukum yang digunakan oleh peneliti, ialah dengan menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Penelusuran bahan hukum tersebut didapatkan dari studi kepustakaan (*Library Research*).<sup>21</sup> Sumber lainnya juga didapat melalui akses internet.

Studi kepustakaan yang dilakukan oleh peneliti adalah usaha ataupun usaha untuk mengumpulkan informasi yang akurat dan sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti. Informasi yang diperoleh melalui buku-buku, jurnal ilmiah,

---

<sup>21</sup> Babang Waluyo, **Penelitian Hukum Dalam Praktek**, Sinar Grafika, Jakarta, 2002, hlm.2.

dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan eksistensi E-KTKLN terhadap syarat wajib Pekerja Migran Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai Perlindungan PMI.

Akses internet yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu melalui akses laman internet mengenai jurnal ilmiah maupun artikel ilmiah yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, yang telah diakui.

#### **E. Teknik Analisis Bahan Hukum**

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan teknik sebagai berikut:

##### **1. Intepretasi Gramatikal**

Intepretasi gramatikal merupakan penafsiran yang utama dalam mencari arti, maksud, dan tujuan dari kata-kata atau istilah yang digunakan dalam suatu kaidah hukum, dengan memperlihatkan apakah kata-kata itu kata kerja, kata benda, kata sifat atau keadaan, kata ganti, ataukah kata dasar, kata jadian, kata ulang, kata majemuk, atau kata imbuhan dengan awalan sisipan dan, atau kata depan, dan sebagainya<sup>22</sup>. Dengan menggunakan intepretasi secara gramatikal ini, diharapkan penelitian ini mampu memberikan penafsiran mengenai makna tersirat ataupun tersurat dari suatu peraturan perundang-undangan maupun sumber ilmiah lain mengenai objek utama yang akan dikaji dalam penelitian hukum ini.

---

<sup>22</sup>Hilman Hadikusuma, **Bahasa Indonesia Hukum**, PT Alumni, Bandung, 2013, hlm. 21.

## 2. Intepretasi Sistematis

Intepretasi sistematis adalah menafsirkan undang-undang dengan jalan menghubungkan pasal yang satu dengan pasal yang lain dalam suatu perundang-undangan atau dengan undang-undang lain.<sup>23</sup> Terbentuknya suatu peraturan perundang-undang memiliki keterkaitan dengan peraturan perundang-undangan lain. Hampir tidak mungkin terbentuk suatu peraturan perundang-undangan yang berdiri sendiri dan tidak terikat dengan keseluruhan sistem perundang-undangan, yang merupakan bagian dari keseluruhan sistem perundang-undangan. Sehingga yang diperoleh dalam penelitian ini dapat ditulis secara kritis, logis, serta sistematis, sehingga dapat mengetahui suatu norma dari suatu permasalahan.

### F. Definisi Konseptual

1. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap WNI, yang akan, sedang, atau telah melaksanakan suatu pekerjaan, yang menerima upah atau imbal jasa di luar wilayah Negara Republik Indonesia.
2. E-KTKLN adalah identitas elektronik bagi bagi CPMI dan/atau PMI yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.
3. Perlindungan Hukum adalah suatu mekanisme yang diciptakan melalui suatu kaidah atau norma hukum oleh pihak yang berkewenangan untuk memberikan kepada subjek hukum yang memenuhi nilai-nilai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan hukum.

---

<sup>23</sup> Yudha Bhakti Ardiwisastra, **Penafsiran dan Konstruksi Hukum**, PT Alumni, Bandung, 2012, hlm.9.

4. Kepastian hukum adalah suatu bentuk penjaminan terhadap seperangkat norma hukum yang diterapkan kepada subjek hukum, guna meujudkan terciptanya nilai keadilan dan kemanfaatn dalam hukum.
5. Eksistensi hukum adalah suatu wujud atau keberadaan yang nyata dari suatu substansi norma atau kaidah yang mengandung esensi dengan forma yang menggunakan definisi yang tepat.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Bertambahnya jumlah populasi penduduk Indonesia menyebabkan terjadinya peningkatan jumlah penduduk yang memilih untuk bekerja sebagai PMI (Pekerja Migran Indonesia). Pekerja Migran Indonesia tersebar di berbagai di berbagai jenis dan pekerjaan yang berbeda-beda, yang telah disediakan oleh Pemerintah Negara Republik Indonesia melalui perjanjian kerja sama dengan negara penerima Pekerja Migran Indonesia. Sektor yang dapat dituju ialah sektor formal maupun sektor informal. Hal ini dibuktikan melalui data yang diperoleh dari BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) yang menyebutkan bahwa terhitung sejak bulan Januari hingga Agustus Tahun 2018 telah diberangkatkan dan ditempatkan sejumlah 185.668<sup>24</sup> orang Pekerja Migran Indonesia ke sejumlah negara penempatan.

Besarnya tingkat ketertarikan masyarakat Indonesia terhadap luasnya lapangan pekerjaan yang ditawarkan melalui program Pekerja Migran Indonesia ini disatu sisi memiliki dampak yang positif secara umum, yaitu menanggulangi dan mampu mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia. Akan tetapi, pengiriman Pekerja Migran Indonesia ini tidak serta merta mampu memberikan dampak yang menguntungkan, namun juga memberikan kekurangan, yaitu dapat ditimbulkannya

---

<sup>24</sup> BNP2TKI, **Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja**[http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data\\_12092018\\_095527\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_2018\\_-\\_AGUSTUS.pdf](http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_12092018_095527_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2018_-_AGUSTUS.pdf) (12 September 2018)



resiko dimana dapat terjadi pelanggaran Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Migran Indonesia. Pelanggaran-pelanggaran terhadap Hak maupun Kewajiban seorang Pekerja Migran Indonesia sesungguhnya mampu diminimalisasi melalui realisasi terhadap regulasi-regulasi yang dibuat oleh pemerintah yang berfungsi sebagai salah satu upaya untuk menjamin hak-hak seortang WNI (selanjutnya disebut sebagai Warga Negara Indonesia) yang akan, sedang, dan telah bekerja di luar wilayah Negara Republik Indonesia.

Dibawah ini terdapat data mengenai Penempatan PMI Per Bulan Agustus Tahun 2018:

**Tabel 1.1: Penempatan Pekerja Migran Indonesia Dari tahun**

**2016 -2018**

No.	Tahun	Jumlah Penempatan PMI	Formal	%	Informal	%
1	2016	156.601	84.751	54%	71.850	46%
2	2017	174.017	83.456	48%	90.561	52%
3	2018	185.668	88.954	48%	96.714	52%

Sumber: Bahan Hukum Sekunder<sup>25</sup>

**Tabel 1.2: Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Negara**

**Penempatan Tahun 2016 -2018 (Per. Agustus 2018)**

No.	NEGARA	Tahun		
		2016	2017	2018
		Jan-Agustus	Jan-Agustus	Jan-Agustus
1	Malaysia	60.624	58.058	60.072

<sup>25</sup> BNP2TKI, **Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja**, [http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data\\_12092018\\_095527\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_2018\\_-\\_AGUSTUS.pdf](http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_12092018_095527_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2018_-_AGUSTUS.pdf)

2	Taiwan	48.737	45.145	46.218
3	Hongkong	9.867	41.468	45.693
4	Singapore	11.175	8.442	12.229
5	Saudi Arabia	10.006	4.269	3.684
6	Brunei Darussalam	5.416	4.876	3.603
7	Korea Selatan	4.266	2.409	4.964
8	UEA	1.937	1.211	518
9	Kuwait	580	890	845
10	Oman	718	887	608
11	Turkey	472	748	947
12	Qatar	794	821	461
13	Italy	505	589	950
14	Japan	22	467	393
15	Aljazair	109	19	382
16	Gabon	39	215	235
17	United States	171	296	22
18	Brazil	99	136	219
19	Solomon Islands	13	235	195
20	Maldives	101	171	170
21	Lainya	1.130	2.215	1.260
<b>TOTAL</b>		<b>156.781</b>	<b>173.567</b>	<b>183.668</b>

Sumber: Bahan hukum sekunder<sup>26</sup>

Untuk dapat mengetahui mengenai bentuk perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia, maka dapat dikaji melalui beberapa regulasi sebagai berikut:

<sup>26</sup> BNP2TKI, **Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja**, [http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data\\_122018\\_095527\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_2018\\_-\\_AGUSTUS.pdf](http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_122018_095527_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2018_-_AGUSTUS.pdf)

## **A.1. Regulasi Sebelum Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

### **A.1.1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang Dasar NRI 1945) merupakan Undang-Undang Dasar yang menjadi landasan Konstitusional Negara Republik Indonesia. Undang-Undang dasar memuat berbagai pokok-pokok pikiran yang bertujuan untuk mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia yang luhur dan berkeadilan hukum bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain memuat hukum yang menjadi landasan negara, yang dalam bentuk tertulis maupun dalam bentuk yang tidak tertulis, juga terdapat dasar-dasar yang mampu dipergunakan untuk membuat atau mempertimbangkan suatu regulasi nasional.

Dalam Undang-Undang Dasar NRI 1945, termuat peraturan mengenai perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia, baik yang sedang berada didalam negeri maupun diluar negeri. Disebutakan pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945, yaitu:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Sebagian yang lain juga termuat di Pasal 28 huruf D ayat (1) serta di ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945, yaitu:

“(1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.

(2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.”

Sebagai warga negara Indonesia yang dijamin melalui Undang-Undang Dasar NRI 1945 ini, Pekerja Migran Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan hukum. Seperti yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon sebagai berikut bahwa, perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan hak asasi manusia yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan<sup>27</sup>.

Undang-Undang Dasar NRI 1945 sebagai landasan hukum yang nyata dan sebagai sebuah bentuk cita-cita bangsa Indonesia, khususnya mengenai perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia ini, lebih mengedepankan perlindungan kepada proses sebelum bekerja, karena mengedepankan mengenai hak-hak yang dimungkinkan untuk dimiliki. Dasar dari hak-hak tersebut bersumber dari Hak Asasi Manusia

#### **A.1.2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Selanjutnya disebut sebagai Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan) ialah Undang-Undang yang memuat mengenai seperangkat peraturan dalam bidang ketenagakerjaan, baik secara nasional maupun internasional. Hal ini sesuai dengan mekanisme penempatan yang terkandung dalam hal penempatan di pasal 32 ayat (3) yang berbunyi:

---

<sup>27</sup> Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia**, Bina Ilmu, Surabaya, 1978, hlm. 19.

“Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pasal 33 Penempatan tenaga kerja terdiri dari:

- a. penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
- b. penempatan tenaga kerja di luar negeri.”

Selain daripada itu, Undang-Undang Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan ini memiliki beberapa asas yang menjadi landasannya, yaitu<sup>28</sup>:

- a. Asas Terbuka;
- b. Asas Bebas;
- c. Asas Obyektif;
- d. Asas Adil; dan
- e. Asas Setara Tanpa Diskriminasi.

Penjabaran dari asas-asas yang terkandung diatas ialah:

1. Asas Terbuka

Terbuka berasal dari kata buka yang memiliki arti tidak tertutup, tersingkap dan lain sebagainya<sup>29</sup>.Terbuka yang dimaksud didalam asas ini ialah transparansi dalam pemberian informasi terhadap pencari kerja mengenai ketentuan dan syarat pekerjaan demi menghindari terjadinya permasalahan.

2. Asas Bebas

Bebas memiliki arti merdeka, tidak terikat atau terbatas oleh aturan<sup>30</sup>.Bebas yang dimaksud didalam asas ini ialah kebebasan bagi pencari kerja juga pemberi kerja untuk memilih maupun menerima pekerjaan tanpa adanya paksaan.

<sup>28</sup> Pasal 32 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

<sup>29</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>30</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

### 3. Asas Obyektif

Obyektif berasal dari kata objek yang memiliki arti hal, perkara<sup>31</sup>. Obyektif yang dimaksud didalam asas ini ialah pemberi kerja memberikan penawaran kepada pencari kerja, sesuai dengan minat dan kemampuan, yang dibutuhkan.

### 4. Asas Adil

Adil memiliki arti sama berat, tidak berat sebelah, tidak memihak, dan lain sebagainya<sup>32</sup>. Adil yang dimaksud disini ialah antara pemberi dengan pencari kerja, dimana pemberi kerja harus memperhatikan mengenai penawaran pekerjaan kepada pencari kerja dengan memperhatikan kepentingan umum yang tidak memihak.

### 5. Asas Setara Tanpa Diskriminasi

Setara tanpa diskriminasi yang dimaksud didalam asas ini ialah kesetaraan secara kedudukan tanpa memandang perbedaan-perbedaan mengenai SARA (Suku, Agama, Ras, dan Antar Golongan).

Dengan adanya asas dalam penempatan tenaga kerja tersebut, menjadi suatu bentuk komitmen dalam mewujudkan perlindungan kepada calon tenaga kerja dan/atau tenaga kerja. Proses penempatan sendiri dilaksanakan oleh dua pihak disini, yaitu<sup>33</sup>:

“ a. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan

<sup>31</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>32</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>33</sup> Pasal 37 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang **Ketenagakerjaan**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

b. Lembaga swasta berbadan hukum.

Pemerintah sebagai pihak yang memiliki kewajiban yang mutlak untuk memberikan perlindungan hukum terhadap calon tenaga kerja dan tenaga kerja yang ditempatkan di dalam maupun diluar negeri, baik melalui jalur Pemerintah sendiri atau swasta. Bersesuaian dengan ketentuan didalam Pasal 34 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

“Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 33 huruf b diatur melalui undang-undang.”

Disini dapat dilihat bahwa pengaturan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur secara khusus melalui peraturan turunanya secara spesifik, yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang PMI (Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia).

### **A.1.3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

#### **A.1.3.1 Asas Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri merupakan suatu peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada Tenaga Kerja Indonesia. Undang-Undang ini terlahir dilatar belakang oleh

beberapa landasan norma, yaitu asas-asas yang mengakomodir penempatan serta perlindungan TKI, yaitu<sup>34</sup>:

- a. Asas Keterpaduan
- b. Asas Persamaan Hak
- c. Asas Demokrasi
- d. Asas Keadilan Sosial
- e. Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender
- f. Asas Anti Diskriminasi
- g. Asas Anti Perdagangan Manusia

Penguraian dari asas-asas diatas adalah sebagai berikut:

#### 1. Asas Keterpaduan

Keterpaduan memiliki arti ialah suatu yang dilebur menjadi satu<sup>35</sup>. Didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri merujuk kepada koordinasi secara fungsional terhadap kewenangan Pemerintah Pusat ke Pemerintah Daerah. Pemerintah memfasilitasi hal ini melalui pembentukan sebuah Lembaga yang bertujuan untuk mewujudkan penempatan dan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia, yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, sebagai berikut<sup>36</sup>:

“1.Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu.

<sup>34</sup> Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

<sup>35</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>36</sup> Pasal 94 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

2. Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI.

3. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2), merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di Ibukota Negara.”

Sedangkan fungsi dari badan ini selanjutnya diatur melalui ketentuan selanjutnya, yaitu<sup>37</sup>:

“ 1. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

2. Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas:

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
  - 1) Dokumen;
  - 2) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
  - 3) Penyelesaian masalah;
  - 4) Sumber-sumber pembiayaan;
  - 5) Pemberangkatan sampai pemulangan;
  - 6) Peningkatan kualitas calon TKI;
  - 7) Informasi;
  - 8) Kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
  - 9) Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.”

Mengingat adanya suatu peraturan mengenai detail dari tugas terpadu dari BNP2TKI, maka diterbitkanlah Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 Tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

<sup>37</sup> Pasal 95 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

Berdasarkan analisis, asas keterpaduan ini telah memenuhi tujuan penempatan dan perlindungan, dimana Pemerintah berkomitmen dalam hal ini melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

## 2. Asas Persamaan Hak

Persamaan berasal dari kata sama yang memiliki arti tidak berlainan, tidak berbeda<sup>38</sup>. Hak berarti kewenangan secara hukum<sup>39</sup>. Mengenai Hak, Negara Republik Indonesia telah menjamainya didalam amanat pasal 28 huruf A sampai dengan pasal 28 huruf J<sup>40</sup>.

Penguraian dari asas persamaan hak dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, berada di pasal 8, yaitu:

“Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan

---

<sup>38</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>39</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>40</sup> Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945

- martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
  - i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.”

Hak-hak yang terakomodir didalam pasal 8 ini telah memperlihatkan bahwa Pemerintah telah mengupayakan suatu perlindungan hukum untuk tiap-tiap warga negaranya. Penulis berpendapat bahwa asas ini ialah wujud perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia ketika di luar negeri.

### 3. Asas Demokrasi

Demokrasi ialah gagasan atau pandangan hidup yang mengutamakan persamaan hak dan kewajiban, serta perlakuan yang sama bagi semua warga negara<sup>41</sup>. Pada hakikatnya, Demokrasi sendiri memiliki definisi yang sangat luas, tidak terbatas pada persamaan hak dan kewajiban saja. Namun dapat juga menyetuh kepada suatu system pemerintahan yang mengedepankan rakyat sebagai pemegang peranan penting. Sehubungan dengan penelitian ini, penulis menganalisa bahwa asas demokrasi ini berhubungan dengan asas persamaan hak yang ada di pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

### 4. Asas Keadilan Sosial

Keadilan memiliki pengertian selalu mengandung unsur penghargaan, penilaian, atau pertimbangan, dan karena itu ia lazim dilambangkan sebagai

---

<sup>41</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

suatu neraca keadilan<sup>42</sup>. Keadilan sosial dapat kita temukan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar NRI Tahun 1945 alenia keempat yang berbunyi:

“... serta dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Dengan fondasi yang telah dibangun oleh para pendiri Negara Republik Indonesia ini, seluruh bangsa Indonesia menghendaki adanya terbentuknya suatu Negara yang mampu memberikan keadilan sosial yang bertujuan untuk kemakmuran dan kesejahteraan.

Amanat Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, sebagai berikut:

“Penempatan dan perlindungan CTKI dan/atau TKI bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.”

Penulis menganalisa, bahwa uraian diatas merupakan bentuk dari asas keadilan sosial dalam perlindungan hukum bagi seluruh Tenaga Kerja Indonesia di luar wilayah Negara Republik Indonesia.

---

<sup>42</sup> C.S.T. Kansil, **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 41.

## 5. Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender

Gender adalah suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi sosial dan budaya<sup>43</sup>. Kesetaraan serta keadilan ialah suatu keadaan dimana terjadinya harmonisasi antara laki-laki maupun perempuan dalam mendapatkan perlakuan. Benang merah dari kedua hal tersebut ialah keadilan serta kesetaraan yang tercantum di Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri adalah dengan penyamarataan hak, pemeberian akses, pemenuhan fasilitas baik untuk Tenaga Kerja Indonesia Laki-Laki juga Perempuan, sesuai dengan pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri yang merealisasinya.

## 6. Asas Anti Diskriminasi

Diskriminasi memiliki arti sebagai suatu pembedaan perlakuan terhadap sesama warga negara (berdasarkan, warna kulit, golongan suku, ekonomi, agama, dan sebagainya)<sup>44</sup>. Asas anti diskriminasi merupakan anti-tesis dari diskriminasi. Hal ini dapat ditemui didalam amanat pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

---

<sup>43</sup><http://staffnew.uny.ac.id/upload/132001803/pengabdian/dr-marzuki-mag-studi-tentang-kesetaraan-gender-dalam-berbagai-aspek.pdf>

<sup>44</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

## 7. Asas Anti Perdagangan Manusia

Tindakan perdagangan terhadap manusia merupakan suatu tindakan yang dianggap tidak beradab dan mencederai Hak Asasi Manusia. Terkhusus dalam Undang-Undang ini terdapat pelarangan, dibawah ini<sup>45</sup>:

“Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.”

Melalui hal ini penulis menganalisa bahwa dengan pasal ini, bertujuan untuk mengontrol, mencegah, mengawasi, dan menindak perdagangan manusia. Oleh karena itu Pemerintah memberikan batasan terhadap pihak penempatan menjadi dua, yaitu<sup>46</sup>:

- a. Pemerintah
- b. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta”

Bertujuan untuk mewujudkan suatu bentuk perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia secara menyeluruh.

---

<sup>45</sup> Pasal 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

<sup>46</sup> Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

### **1.3.2 Hak Tenaga Kerja Indonesia Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri**

Sejatinya perlindungan hukum merupakan suatu upaya untuk menjamin seseorang dari pencederaan hak oleh pihak-pihak lain. Perlindungan hukum sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu perlindungan hukum preventif dan represif. Preventif ialah pemberian perlindungan hukum guna mencegah terjadinya sengketa atau perselisihan yang merugikan pemerintah atau seseorang. Represif ialah pemberian perlindungan hukum untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa yang telah terjadi sebelumnya demi terciptanya kedamaian dan ketentraman. Dua hal tersebut, mencoba untuk diwujudkan didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yaitu:

a. Perlindungan Preventif

Ketentuan mengenai perlindungan preventif ialah yang dimaksud didalam amanat pasal 31 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yaitu:

Kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri meliputi:

- “ a. Pengurusan SIP;
- b. Perekrutan dan seleksi;
- c. Pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. Pengurusan dokumen;
- f. Uji kompetensi;

- g. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan  
h. Pemberangkatan.”

Pemerintah juga memberikan perlindungan melaksanakan pengawasan kepada penyelenggaraan penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Kewenangan ini terletak pada Atase Ketenagakerjaan dan Staffnya.

b. Perlindungan Represif

Ketentuan mengenai perlindungan represif, terbagi menjadi sanksi-sanksi, baik secara administratif dan pidana. Hal ini ialah yang dimaksud didalam amanat dari beberapa pasal dibawah ini:

**Ketentuan Administratif dan Pidana Dari Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004**

Ketentuan Administratif	Ketentuan Pidana
<p><b>Pasal 100</b></p> <p>“Ketentuan dalam pasal 100 ini merupakan sanksi sesuai dengan ketentuan yang ada di Pasal 17 ayat (1), Pasal 20, Pasal 30, Pasal 32 ayat (1), Pasal 33, Pasal 34 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 69 ayat (1), Pasal 71, Pasal 72, Pasal 73 ayat (2), Pasal 74, Pasal 76 ayat (1), Pasal 82, Pasal 83, atau Pasal 105. Jenis sanksi yang diberikan ialah peringatan secara tertulis, penghentian sementara kegiatan usaha, pencabutan izin, pembatalan keberangkatan calon TKI, melaksanakan pemulangan TKI dengan biaya sendiri. Mengenai detail pengaturan diatur Peraturan Menteri.”</p>	<p><b>Pasal 102</b></p> <p>“Pemberian pidana, yaitu kepada penempatan Tenaga Kerja Indonesia Perseorangan, Penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang tidak berizin, Penempatan yang tak sesuai dengan jabatan serta pekerjaan yang diperjanjikan sebelumnya, dan menempatkan Tenaga Kerja Indonesia yang bertentangan dengan nilai kemanusiaan dan kesusialaan. Pidana diatas digolongkan sebagai bentuk kejahatan dengan penjara paling sedikit 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah)”</p>
	<p><b>Pasal 103</b></p> <p>“Pemberian pidana, yaitu kepada pihak yang melakukan pengalihan SIPPTKI dan/atau SIP kepada pihak lain secara tidak berizin, merekrut calon Tenaga Kerja Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan, menempatkan Tenaga Kerja Indonesia yang tidak lulus kualifikasi kerja, menempatkan Tenaga Kerja Indonesia yang tidak memnuhi persyaratan kesehatan, psikologi, dokumen tertentu yang dipersyaratkan, menmpatkan Tenaga Kerja Indonesia tanpa asuransi, dan memberikan perlakuan tidak wajar kepada Calon Tenaga Kerja Indonesia di penampungan. Pidana diatas digolongkan dalam suatu bentuk kejahatan dengan penjara paling sedikit 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).”</p>

	<p><b>Pasal 104</b></p> <p>“Pemberian pidana, yaitu kepada pihak yang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia tanpa perantara Mitra Usaha, menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri yang tidak berizin dari Menteri, mempekerjakan calon TKI yang sedang melaksanakan pendidikan dan pelatihan, menempatkan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang tidak memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri, melakukan penundaan keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia yang telah melengkapai persyaratan. Pidana diatas digolongkan dalam suatu bentuk pelanggaran dengan pidana kurungan paling sedikit 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).”</p>
--	---

### 1.3.3 Perlindungan Hukum Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

#### a. Masa Pra Penempatan

Kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri meliputi<sup>47</sup>:

- a. Pengurusan SIP;
- b. Perekrutan dan seleksi;
- c. Pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. Pengurusan dokumen;
- f. Uji kompetensi;
- g. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
- h. Pemberangkatan.”

<sup>47</sup> Pasal 31 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

Pada Masa Pra Penempatan ini, penulis mencermati mengenai kelengkapan dokumen, pemberiaan pendidikan pelatihan sebelum bekerja, sebelum berangkat ke negara penerima penempatan. Masa ini juga terdapat perjanjian kerja yang dipelajari, disepakati, dan ditandatangani para pihak, yaitu antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Pengguna Tenaga Kerja Indonesia. Secara umum perjanjian kerja tersebut memuat beberapa hal, yaitu<sup>48</sup>:

- “a. Nama dan alamat Pengguna;
- b. Nama dan alamat TKI;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan TKI;
- d. Hak dan kewajiban para pihak;
- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- f. Jangka waktu perjanjian kerja.”

Perjanjian kerja tersebut memiliki tujuan agar hak-hak dasar dari seorang Tenaga Kerja Indonesia tetap terjamin dan terlindungi.

### **b. Masa Penempatan**

Masa penempatan merupakan fase dimana seorang Tenaga Kerja Indonesia telah sampai dengan selamat di negara tujuan penempatan. Selanjutnya, seorang Tenaga Kerja Indonesia memiliki beberapa kewajiban awal, yaitu<sup>49</sup>:

<sup>48</sup> Pasal 55 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

<sup>49</sup> Pasal 71 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

“1. Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

2. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud, pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.”

Aktivitas perlindungan tidak berhenti setelah Tenaga Kerja Indonesia melaksanakan kewajibannya di awal tersebut. Pemerintah Negara Republik Indonesia juga memiliki peranan yang penting. Melalui perangkat yang berupa Atase Tenaga Kerja dan staf teknis Tenaga Kerja Indonesia<sup>50</sup> yang bertempat di Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri. Sejalan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.12/MEN/X/2011 tentang Atase Ketenagakerjaan dan Staf Teknis Ketenagakerjaan Pada Perwakilan Republik Indonesia, Atase Ketenagakerjaan dan Staf Teknis Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai berikut<sup>51</sup>:

- a. Pemantauan legalisasi Perjanjian Kerja Sama Penempatan antara PPTKIS dengan Mitra Usaha atau Pengguna, Perjanjian Penempatan TKI antara PPTKIS dengan calon TKI, dan Perjanjian Kerja antara TKI dengan Pengguna;
- b. Perluasan pasar kerja dan kesempatan kerja;
- c. Pendataan kedatangan dan keberadaan TKI selama di negara penempatan serta kepulangan TKI ke tanah air;
- d. Penyusunan data dan informasi Mitra Usaha dan Pengguna Jasa TKI di negara penempatan;
- e. Pemantauan keberadaan perwakilan PPTKIS di negara penempatan;
- f. Fasilitasi dan mediasi penyelesaian perselisihan atau sengketa antara TKI dan Pengguna di negara penempatan;
- g. Fasilitasi advokasi kepada TKI berdasarkan hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara penempatan dan kebiasaan internasional;

<sup>50</sup> Konsideran Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.**

<sup>51</sup> Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.12/MEN/X/2011 tentang **Atase Ketenagakerjaan dan Staf Teknis Ketenagakerjaan Pada Perwakilan Republik Indonesia.**

- h. Verifikasi, penilaian dan legalisasi dokumen ketenagakerjaan;
- i. Koordinasi dengan instansi teknis terkait di negara penempatan sesuai misi Perwakilan;
- j. Sosialisasi dan desiminasi kebijakan ketenagakerjaan kepada TKI dan para pemangku kepentingan di negara penempatan; dan
- k. Pemberian pelayanan kepada calon tenaga kerja negara penempatan (TKA) yang akan bekerja di Indonesia.”

Penulis menggaris bawahi beberapa point yang tertera pada amanat diatas, yaitu pemenuhan fasilitasi (huruf f) serta bantuan hukum apabila terjadi permasalahan kepada Tenaga Kerja Indonesia (huruf g), tentunya sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan.

### c. Masa Purna Penempatan

Pada masa purna atau setelah penempatan, Tenaga Kerja Indonesia memiliki kewajiban untuk melaporkan kepada perwakilan Republik Indonesia<sup>52</sup>. Pasca melaksnakan pelaporan, maka pihak pelaksana penempatan, baik Pemerintah atau Swasta tetap bertanggung jawab terhadap Tenaga Kerja Indonesia hingga ke daerah asal<sup>53</sup>. Proses kepulangan Tenaga Kerja Indonesia menuju tanah air, tetap mewajibkan memberikan fasilitas yang baik, sebagai berikut<sup>54</sup>:

- “a. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
- b. Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan;

<sup>52</sup> Pasal 74 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

<sup>53</sup> Pasal 75 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

<sup>54</sup> Pasal 75 ayat (2) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

c. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.”

Berdasarkan yang telah disebutkan diatas, maka menurut penulis mekanisme ini telah cukup untuk diberikan dan perlu dimaksimalkan perwujudan secara nyata.

## **A.2. Peralihan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Pekerja Migran Indonesia Menjadi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri sendiri telah memiliki beberapa kekurangan sejak diberlakukan. Hal ini tentunya memberikan desakan yang cukup penting kepada pihak pemerintah untuk segera melaksanakan suatu revisi terhadap Undang-Undang tersebut. Melalui serangkaian perjalanan yang cukup panjang, pada Rabu, 25 Oktober 2017, Dewan Perwakilan Rakyat atau DPR melaksanakan rapat paripurna yang membahas tentang Rancangan Undang-Undang tersebut. Pada akhirnya proses tersebut melahirkan revisi dan mensahkan produk hukum yang baru, yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-Undang yang baru ini diharapkan mampu memberikan perlindungan yang mendalam dan menyeluruh kepada “Tenaga Kerja Indonesia” yang selanjutnya disebut sebagai “Pekerja Migran Indonesia<sup>55</sup>”.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI ini menjadikan Undang-Undang sebelumnya, yaitu Undang-Undang Nomor

---

<sup>55</sup> Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menjadi tidak berlaku<sup>56</sup>. Akan tetapi mengenai peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dinyatakan masih tetap berlaku selama tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI<sup>57</sup>. Secara garis besar, penulis mengamati perubahkan-perubahan yang terdapat didalam Undang-Undang terbaru ini dengan Undang-Undang sebelumnya, yaitu:

**Tabel 1.3 Perbedaan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

<b>Peraturan Perundang-Undangan</b>	<b>Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri</b>	<b>Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia</b>
<b>Perbedaan-Perbedaan Antar Peraturan Perundang-Undangan</b>	Istilah Pekerja Migran masih menggunakan istilah Tenaga Kerja Indonesia atau selanjutnya disebut sebagai TKI	Istilah Tenaga Kerja Indonesia telah berganti menjadi Pekerja Migran Indonesia atau selanjutnya disebut sebagai PMI
	Belum Mengatur mengenai perlindungan hak-hak atas keluarga Tenaga Kerja Indonesia	Telah diatur mengenai perlindungan hak-hak atas keluarga Pekerja Migran Indonesia

<sup>56</sup> Pasal 89 huruf a Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>57</sup> Pasal 89 huruf b Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Hanya memiliki pengaturan mengenai perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia	Telah ditambahkan perlindungan selain perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia, yaitu Perlindungan Sosial dan Perlindungan Ekonomi
Tanggung jawab perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia lebih dibebankan kepada Pemerintah Pusat yaitu melalui Lembaga yang telah dibentuk, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	Tanggung jawab perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia telah diperinci melalui pembagian tanggung jawab kepada Pemerintah Daerah serta Desa
Belum memiliki Lembaga Terpadu Satu Atap atau selanjutnya disebut sebagai LTSA	Telah mengamatkan mengenai pembentukan Lembaga Terpadu Satu Atap atau Sselanjutnya disebut sebagai LTSA
Belum mengatur mengenai BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) kepada mekanisme perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	Telah mengikutsertakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) kepada mekanisme perlindungan Pekerja Migran Indonesia
Pembiayaan untuk proses sebelum penempatan ditanggung seorang Calon Tenaga Kerja Indonesia	Pembiayaan untuk proses keberangkatan, sebagian besar ditanggung oleh Pihak Pelaksana Penempatan

Revisi-revisi yang telah termuat diatas diharapkan mampu meningkatkan perlindungan kepada seluruh Pekerja Migran Indonesia baik ketika didalam negeri dan di luar negeri, beserta Keluarganya.

### **A.3. Regulasi Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

#### **A.3.1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

##### **A.3.1.1 Asas Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI ialah hasil amandemen terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Terhadap TKI Di Luar Negeri yang disahkan oleh Pemerintah Negara Republik Indonesia sejak tanggal 22 November 2017. Secara umum, Undang-Undang tersebut memuat peraturan yang mengakomodir perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang telah berganti istilah menjadi Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI ini memberikan pilihan dalam sektor yang dapat diisi oleh Pekerja Migran Indonesia, yaitu sektor formal dan informal, serta terdapat penambahan terbaru yaitu pengaturan mengenai Pelaut Awak Kapal dan Pelaut Perikanan. Pekerja Migran Indonesia di sektor formal ialah Pekerja Migran Indonesia yang bekerja kepada pengguna berbadan hukum, sedangkan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di sektor informal ialah Pekerja Migran Indonesia yang bekerja kepada pengguna perseorangan atau rumah tangga<sup>58</sup>. Selain daripada hal tersebut, mengenai proses

---

<sup>58</sup> Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri terbagi menjadi tiga, yaitu<sup>59</sup>:

- “a. Badan;
- b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- c. Perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.”

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat didalam pasal 69 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, terdapat pelarangan terhadap perseorangan untuk menempatkan seorang Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri. Pelarangan tersebut juga memuat mengenai ketentuan pidana apabila terjadi pelanggaran hukum.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ini mengandung juga ketentuan mengenai asas-asas atau dasar pembentukan dari suatu peraturan perundang-undangan. Asas ini memiliki tujuan untuk memberikan ruang lingkup bagi beberapa peraturan untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia. Asas-asas tersebut terdiri dari beberapa macam, yaitu<sup>60</sup>:

- “a. Keterpaduan;
- b. Persamaan hak;
- c. Pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d. Demokrasi;
- e. Keadilan sosial;
- f. Kesetaraan dan keadilan gender;
- g. Nondiskriminasi;
- h. Anti-perdagangan manusia;
- i. Transparansi;
- j. Akuntabilitas; dan

<sup>59</sup> Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>60</sup> Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

k. Berkelanjutan.”

Asas-asas tersebut juga memiliki beberapa penjabaran mengenai prinsip dasar dijalankannya Undang-Undang ini, sebagai berikut:

a. Asas Keterpaduan

Asas keterpaduan ialah perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia yang mewajibkan untuk adanya keterpaduan dan sinergitas dari keseluruhan pemangku kepentingan yang berhubungan.

b. Asas Persamaan Hak

Asas persamaan hak ialah kepemilikan atas hak, kesempatan, serta pelayanan yang setara oleh Calon dan/atau Pekerja Migran Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang baik.

c. Asas Pengakuan Atas Martabat serta HAM

Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia ialah kewajiban melaksanakan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dengan menjunjung tinggi manusia sebagai makhluk ilahi yang berharkat dan bermartabat.

d. Asas Demokrasi

Asas demokrasi ialah pemberian kesetaraan hak kepada Pekerja Migran Indonesia untuk dapat mengemukakan pendapat, berserikat, serta berkumpul.

e. Asas Keadilan Sosial

Asas keadilan sosial ialah pelaksanaan perlindungan melalui tindakan pemerataan, tidak diskriminatif dan terdapat keseimbangan mengenai hak dan kewajiban.

f. Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender

Asas kesetaraan dan keadilan gender ialah bentuk penyetaraan secara gender, yaitu kesempatan yang sama baik laki-laki maupun perempuan dalam memaksimalkan potensinya untuk mampu bekerja di luar negeri.

g. Asas Nondiskriminasi

Asas non diskriminasi ialah pemberian perlindungan tanpa adanya pembedaan terhadap diri seorang manusia, yaitu mengenai suku, agama, ras, etnis, status sosial, status politik, ekonomi, jenis kelamin baik secara langsung maupun tidak langsung.

h. Asas Anti Perdagangan Manusia

Asas anti perdagangan manusia ialah perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia mengenai kejahatan kemanusiaan yang terdiri dari ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan identitas, penipuan, serta penyalahgunaan kekuasaan yang bertujuan untuk melakukan eksploitasi yang mengakibatkan kerugian bagi Pekerja Migran Indonesia.

i. Asas Transparansi

Asas Transparansi ialah pemberian perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia mengenai informasi secara terbuka, jelas dan jujur.

j. Asas Akuntabilitas

Asas akuntabilitas ialah adanya pertanggungjawaban kepada masyarakat terhadap seluruh hasil dari pemberian perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia sesuai peraturan yang berlaku.

#### k. Asas Berkelanjutan

Asas Berkelanjutan ialah pemberian perlindungan kepada Pekerja Miran Indonesia wajib memberikan kemajuan serta keterjaminan, yaitu sejak proses sebelum, selama, dan setelah bekerja, juga saat ini dan masa mendatang.<sup>61</sup>

#### A.3.1.2 Hak Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Pasca Indonesia meratifikasi Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran beserta Anggota Keluarganya, terdapat penambahan mengenai hak serta kewajiban yang diwujudkan didalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang PMI ini, yaitu<sup>62</sup>:

- 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

<sup>61</sup> Bagian penjabar dari Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>62</sup> Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

- 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 kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
  - m. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.”

Mengenai pengaturan hak-hak dari Keluarga seorang Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut<sup>63</sup>:

- 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.”

Setelah pengaturan mengenai hak-hak, juga diikutsertakan adanya kewajiban bagi seorang Pekerja Migran Indonesia, sebagai berikut<sup>64</sup>:

- 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 kepulauan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.”

---

<sup>63</sup> Pasal 6 ayat (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Perlindungan hukum juga merupakan suatu upaya untuk menjamin seseorang dari penyelewengan hak oleh pihak-pihak lain. Perlindungan hukum sendiri terbagi menjadi dua macam, yaitu perlindungan hukum secara preventif serta represif. Preventif ialah pemberian perlindungan hukum guna mencegah terjadinya permasalahan hukum. Represif ialah pemberian perlindungan hukum untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi sebelumnya demi kembalinya keamanan dan ketertiban hukum. Dua hal tersebut, mencoba untuk diwujudkan didalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu:

a. Perlindungan Preventif

Pasal-Pasal	Ketentuan Preventif
<b>Pasal 65</b>	"Pelarangan dalam pemalsuan terhadap data dari dokumen yang diwajibkan untuk Calon Pkerja Migran Indonesia dalam Pasal 13."
<b>Pasal 66</b>	"Pelarangan untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan di Pasal 5 huruf (a)."
<b>Pasal 67 huruf (a) dan (b)</b>	"Pelarangan untuk menempatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, serta bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan Perundang-Undangan."
<b>Pasal 68</b>	"Pelarangan terhadap penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan kerja."
<b>Pasal 69</b>	"Pelarangan kepada pihak perseorangan untuk melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri."
<b>Pasal 70 ayat (1) dan (2)</b>	"Pelarangan kepada pejabat untuk memberangkatkan atau menahan keberangkatan Pekerja Migran Indonesia ke Negara tujuan penempatan."
<b>Pasal 71 huruf (a), (b), dan (c)</b>	"Pelarangan mengenai penempatan, yaitu pemberian pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang diperjanjikan, memberi jabatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi pekerja, dan pengalihan SIP3MI atau SIP2MI yang tidak berizin kepada pihak lain."
	"Pelarangan mengenai pembebanan biaya penempatan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia oleh pemberi kerja, menempatkan Pekerja Migran ke Negara tertentu yang tertutup, menempatkan tanpa

<b>Pasal 72 huruf (a), (b), (c), dan (d)</b>	SIP2MI, dan penempatan Pekerja Migran Indonesia ke negara yang tidak memiliki perjanjian kerja sama tertulis, peraturan yang melindungi Pekerja Migran Indonesia.”
--	--

## b. Perlindungan Represif

Ketentuan mengenai perlindungan represif, terbagi menjadi sanksi-sanksi, baik secara administratif dan pidana. Hal ini ialah yang dimaksud didalam amanat dari beberapa pasal dalam tabel dibawah ini:

<b>Ketentuan Administratif</b>	<b>Ketentuan Pidana</b>
<p><b>Pasal 37 ayat (1) dan (2)</b></p> <p>“Memuat mengenai sanksi administratif terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaksanakan amanat sesuai dengan Undang-Undang, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ketidaksesuaian penempatan jabatan serta jenis pekerjaan yang telah diperjanjikan. (Pasal 19 Ayat (2))</li> <li>2) Tidak melaporkan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Indonesia. (Pasal 25 ayat (3))</li> <li>3) Tidak melaksanakan kewajiban mengenai tata cara pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang meninggal dunia di Negara penempatan. (Pasal 27 ayat (3))</li> </ol> <p>Sanksi administratif yang diberikan tersebut berupa peringatan tertulis, penghentian sementara kegiatan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, pencabutan terhadap izin usaha. Selanjutnya diatur melalui Peraturan Menteri.”</p>	<p><b>Pasal 79</b></p> <p>“Ketentuan pidana terhadap pemalsuan dokumen Pekerja Migran Indonesia dengan pidana penjara 2 (dua) tahun dan/atau denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah).”</p>
	<p><b>Pasal 80</b></p> <p>“Ketentuan pidan terhadap pihak yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia dengan tidak memenuhi persyaratan umur dengan pidana 3 (tiga) tahun dan denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).”</p>
	<p><b>Pasal 81</b></p> <p>“Ketentuan pidana terhadap pihak perseorangan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia, yang sebelumnya telah dilarang, dapat dipidana dengan lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah). “</p>
<p><b>Pasal 74</b></p> <p>“Memuat mengenai sanksi administratif terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan itu sendiri yang tidak melaksanakan amanat sesuai dengan Undang-Undang, yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Tidak memberikan bantuan biaya kepada Pekerja Migran Indonesia yang mengalami permasalahan atau sengketa. (Pasal 56)</li> <li>2) Tidak memberikan perlindungan kepada pekerja migran yang ditempatkan di luar negeri oleh perusahaan itu sendiri. (Pasal 62)</li> </ol> <p>Sanksi administratif yang diberikan tersebut berupa peringatan tertulis, penghentian sementara kegiatan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia,</p>	<p><b>Pasal 82</b></p> <p>“Ketentuan pidana kepada pihak yang sengaja melakukan penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Dapat dikenakan hukuman paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).”</p>
	<p><b>Pasal 83</b></p> <p>“Ketentuan pidana kepada pihak yang sengaja melakukan penempatan Pekerja Migran Indonesia yang diketahui sebelumnya tidak memenuhi persyaratan. Dapat dikenai pidana paling lama 10 (sepuluh) tahun atau denda paling banyak Rp I 5. 000. 000.000,00 (lima belas miliar rupiah).”</p>

<p>pencabutan terhadap izin usaha. Selanjutnya diatur melalui Peraturan Menteri.”</p>	<p><b>Pasal 84</b></p> <p>“Ketentuan pidana kepada pejabat yang sengaja memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan yaitu dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), serta pejabat yang melakukan penahanan terhadap keberangkatan Pekerja Migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan yaitu dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).”</p>
	<p><b>Pasal 85</b></p> <p>“Ketentuan pidana kepada pihak yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian, pada jabatan yang tidak sesuai kualifikasi, melakukan pengalihan atau pemindahtanganan SIP3MI dan/atau SIP2MI kepada pihak lain dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).”</p>
	<p><b>Pasal 86</b></p> <p>“Ketentuan pidana kepada pihak yang membebankan biaya penempatan oleh calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, melakukan penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup, menempatkan Pekerja Migran Indonesia tanpa SIP2MI, menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada negara tujuan penempatan yang tidak memiliki mekanisme undang-undang perlindungan terhadap pekerja migran dan/atau perjanjian kerja sama tertulis, maka dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).”</p>
	<p><b>Pasal 87</b></p> <p>“Ketentuan pidana kepada pihak korporasi dan/atau pengurusnya apabila sesuai dengan Pasal 65, Pasal 66, Pasal 67, Pasal 68, Pasal 71, dan Pasal 72, maka dapat dipidana dengan pidana denda, melalui ketentuan maksimum pidana ditambah 1/3 (satu pertiga) dari masing-masing ancaman pidana denda. Juga pemberian kepada pihak korporasi, dapat dikenai hukuman tambahan yaitu pencabutan izin.”</p>



### A.3.1.3 Perlindungan Hukum Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, terdapat beberapa mekanisme perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia, yaitu<sup>65</sup>:

- “a. Perlindungan Sebelum Bekerja;
- b. Perlindungan Selama Bekerja; dan
- c. Perlindungan Setelah Bekerja.”

#### a. Masa Sebelum Bekerja

Perlindungan pada masa sebelum bekerja merupakan perlindungan yang diberikan kepada seorang calon Pekerja Migran Indonesia mulai dari proses registrasi awal hingga pemberangkatan menuju negara tujuan penempatan. Perlindungan ini meliputi perlindungan administratif dan teknis. Perlindungan administratif berisi tentang kelengkapan persyaratan, keabsahan kepemilikan dokumen, serta penetapan tentang kondisi syarat kerja<sup>66</sup>. Perlindungan teknis terdiri dari beberapa hal, yaitu<sup>67</sup>:

- “a. Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- b. Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui Pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. Jaminan Sosial;
- d. Fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia
- e. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;

<sup>65</sup>Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>66</sup> Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>67</sup> Pasal 8 ayat (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

- f. Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. Pembinaan dan pengawasan.”

Selanjutnya mengenai ketentuan tata cara pemberian perlindungan sebelum kerja yang terdiri dari 12 Pasal, yaitu dari Pasal 8 hingga Pasal 19 diatur melalui Peraturan Pemerintah<sup>68</sup>.

#### b. Masa Bekerja

Pemberian perlindungan pada masa bekerja adalah perlindungan yang diberikan kepada seorang Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di negara penempatan sesuai dengan jangka waktu perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani, yang terdiri dari<sup>69</sup> :

- “a. Pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b. Pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
- c. Fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- d. Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- e. Pemberian layanan jasa kekonsuler;
- f. Pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
- g. Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia;
- h. Fasilitasi repatriasi.”

<sup>68</sup> Pasal 20 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>69</sup> Pasal 21 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Selanjutnya mengenai ketentuan perlindungan pada masa bekerja yang termuat diatas, mengenai tata cara pemberian perlindungan diatur melalui Peraturan Pemerintah<sup>70</sup>.

### c. Masa Setelah Bekerja

Perlindungan yang diberikan pada masa pasca atau setelah bekerja adalah perlindungan yang diberikan tidak hanya kepada Pekerja Migran Indonesia itu sendiri, tetapi juga kepada keluarga Pekerja Migran Indonesia setibanya di Indonesia sampai kembali ke asal. Perlindungan ini terdiri dari<sup>71</sup>:

- “a. Fasilitasi kepulangan sampai ke daerah asal;
- b. Penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang sakit maupun meninggal dunia;
- c. Fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakt dan meninggal dunia;
- d. Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
- e. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia serta keluarganya.”

Selanjutnya mengenai ketentuan tata cara pemberian perlindungan masa setelah bekerja yang terdiri dari 4 Pasal, yaitu dari Pasal 24 hingga Pasal 27 diatur melalui Peraturan Pemerintah<sup>72</sup>.

<sup>70</sup> Pasal 23 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>71</sup> Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>72</sup> Pasal 28 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

Selain ketiga perlindungan yang telah dijabarkan diatas, terdapat penambahan mengenai perlindungan lainnya kepada Pekerja Migran Indonesia, sebagai berikut:

a. Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum disini termuat dalam ketentuan di Pasal 31 huruf(a), (b), (c), Pasal 32 ayat (1), (2) (3), dan (4), dan Pasal 33 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI. Perlindungan hukum di Pasal 31 ini ditujukan mengenai batas penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada Negara yang memiliki mekanisme terhadap pekerja asing, telah ada kesepakatan tertulis antar negara pengirim dan penerima, serta terdapat suatu sistem jaminan sosial bagi pekerja asing. Ketentuan dalam Pasal 32 ini lebih menekankan kepada tanggung jawab pemerintah untuk memberikan jaminan keamanan, ditegakkanya Hak Asasi Manusia, pemerataan dan ketersediaan lapangan kerja. Ketentuan dalam pasal 33 keseuaian antara Pemerintah Pusat dan Pemda untuk saling terintegrasi memberikan perlindungan hukum yang dibutuhkan sesuai peraturan perundang-undangan negara penempatan, dan hukum kebiasaan internasional yang berlaku.

b. Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial disini termuat dalam ketentuan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI. Pasal ini memberikan perlindungan sosial kepada Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia untuk senantiasa meningkatkan kesejahteraan sosial yang menyeluruh.

c. Perlindungan Ekonomi

Perlindungan ekonomi disini termuat dalam ketentuan Pasal 35 huruf (a), (b), (c) dan Pasal 36 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI. Pada Pasal 35 ini mengamanatkan mengenai hubungan terintegrasi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah daerah dalam pengelolaan remitansi, pemberian edukasi keuangan serta kewirausahaan kepada Pekerja Migran Indonesia beserta keluarganya. Pasal 36 mengamanatkan keseluruhan dari Perlindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah.

**B. Bentuk Perlindungan Hukum E-KTKLN (Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) Sebagai Syarat Wajib Pekerja Migran Indonesia Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia sejak sebelum bekerja, selama bekerja, sampai dengan setelah bekerja telah terintegrasi dalam suatu mekanisme penempatan Pekerja Migran Indonesia. Melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, Pemerintah berupaya untuk mewujudkan suatu bentuk perlindungan hukum yang terpadu bagi Pekerja Migran Indonesia. Dengan kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan, diharapkan mampu meminimalkan resiko yang mungkin terjadi oleh seorang Pekerja Migran Indonesia<sup>73</sup>. Dokumen-

---

<sup>73</sup> Adrian Sutendi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 242.

dokumen yang dimaksud disini ialah dokumen yang wajib dimiliki oleh calon Pekerja Migran Indonesia untuk dapat ditempatkan di luar negeri, yaitu<sup>74</sup>:

“Dokumen yang wajib dimiliki oleh seorang calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia untuk dapat ditempatkan di luar negeri, yaitu:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.”

Dengan persyaratan yang tercantum didalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI yang terbaru ini, penulis menemukan perbedaan terhadap syarat yang wajib dimiliki oleh seorang Pekerja Migran Indonesia, yaitu mengenai kewajiban mengenai kepemilikan KTKLN<sup>75</sup>. Dapat diketahui, bahwa KTKLN sebelumnya diatur didalam ketentuan yang ada didalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri di bagian Pengurusan Dokumen penempatan seorang Pekerja Migran Indonesia, yaitu<sup>76</sup>:

<sup>74</sup> Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang **Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).

<sup>75</sup> Pasal 1 angka (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang **Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 4).

<sup>76</sup> Pasal 51 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang **Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

“Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a. Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir;
- b. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. Sertifikat kompetensi kerja;
- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. Visa kerja;
- h. Perjanjian penempatan TKI;
- i. Perjanjian kerja; dan
- j. KTKLN.”

Terlihat perbedaan mengenai kepemilikan dokumen penempatan antara Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI. Namun, hal ini tidak serta merta membuat KTKLN menjadi ikut terhapus pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dikarenakan berdasarkan pada ketentuan sesuai dengan Pasal 12 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI yang mewajibkan CPMI untuk mengikuti proses yang dipersyaratkan sebelum kerja, yang diatur melalui Peraturan Pemerintah.

Melalui Peraturan Pemerintah yang masih tetap berlaku ketika Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 disahkan, kedudukan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (yang telah berubah bentuk menjadi E-KTKLN) sebagai syarat wajib yang harus dimiliki oleh Pekerja Migran Indonesia termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan

Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah Jo.Permen.Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia Jo.Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi PMI Bermasalah.

### **B.1 Peraturan Pemerintah Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang mengatur mengenai Perlindungan Pra Penempatan bagian Perlindungan Adminsitratif mengenai pemenuhan dokumen penempatan, yaitu<sup>77</sup>:

“Perlindungan Adminitratif berupa:

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

Penulis mencermati disini, bahwa Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau KTKLN adalah salah satu syarat wajib yang harus dipenuhi oleh seorang Pekerja Migran

---

<sup>77</sup> Pasal 7 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang **Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388).

Indonesia, sebagai suatu syarat untuk mendapatkan perlindungan hukum dari Pemerintah Negara Republik Indonesia.

## **B.2 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah**

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah menjelaskan bahwa KTKLN adalah identitas berupa kartu bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri<sup>78</sup>. Mekanisme pelaksanaan yang dilaksanakan oleh pemerintah ini diberikan kepada BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) yang juga berkoordinasi kepada instansi Teknik terkait. Prosedur yang dilaksanakan melalui tahapan-tahapan sebagai berikut<sup>79</sup>:

“Prosedur untuk TKI

- a) Perekrutan;
- b) Pemeriksaan psikologi dan kesehatan;
- c) Perjanjian penempatan TKI;
- d) Pengurusan paspor;
- e) Pengurusan asuransi TKI
- f) Perjanjian kerja;
- g) Pengurusan visa;
- h) PAP;
- i) Penerbitan KTKLN; dan
- j) Pemberangkatan.”

<sup>78</sup> Pasal 1 angka (5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang **Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 4).

<sup>79</sup> Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang **Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 4).

Dalam hal khusus mengenai penerbitan KTKLN ini, terdapat komponen penting yang harus dipenuhi terlebih dahulu, sebagai berikut<sup>80</sup>:

- “a. Paspor dan Visa Kerja;
- b. Kartu Peserta Asuransi TKI;
- c. Perjanjian Kerja Yang Telah Ditandatangani; dan
- d. Surat Keterangan Telah Mengikuti PAP.”

Apabila persyaratan diatas telah dipenuhi, maka Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri dapat diterbitkan oleh BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). Juga merupakan suatu kewajiban bagi Lembaga ini untuk mempersiapkan dan segera memberangkatkan PMI yang telah memiliki KTKLN sesuai dengan Pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah, yaitu:

“BNP2TKI wajib memberangkatkan TKI yang telah memiliki KTKLN.”

Mekanisme terakhir, ialah pemberangkatan. Pemberangkatan ini terdapat beberapa dokumen terakhir yang wajib dibawa oleh Pekerja Migran Indonesia, yaitu<sup>81</sup>:

- a. Paspor;
- b. Visa Kerja;
- c. Kartu Peserta Asuransi TKI;
- d. Perjanjian Kerja;
- e. KTKLN; dan
- f. Tiket.

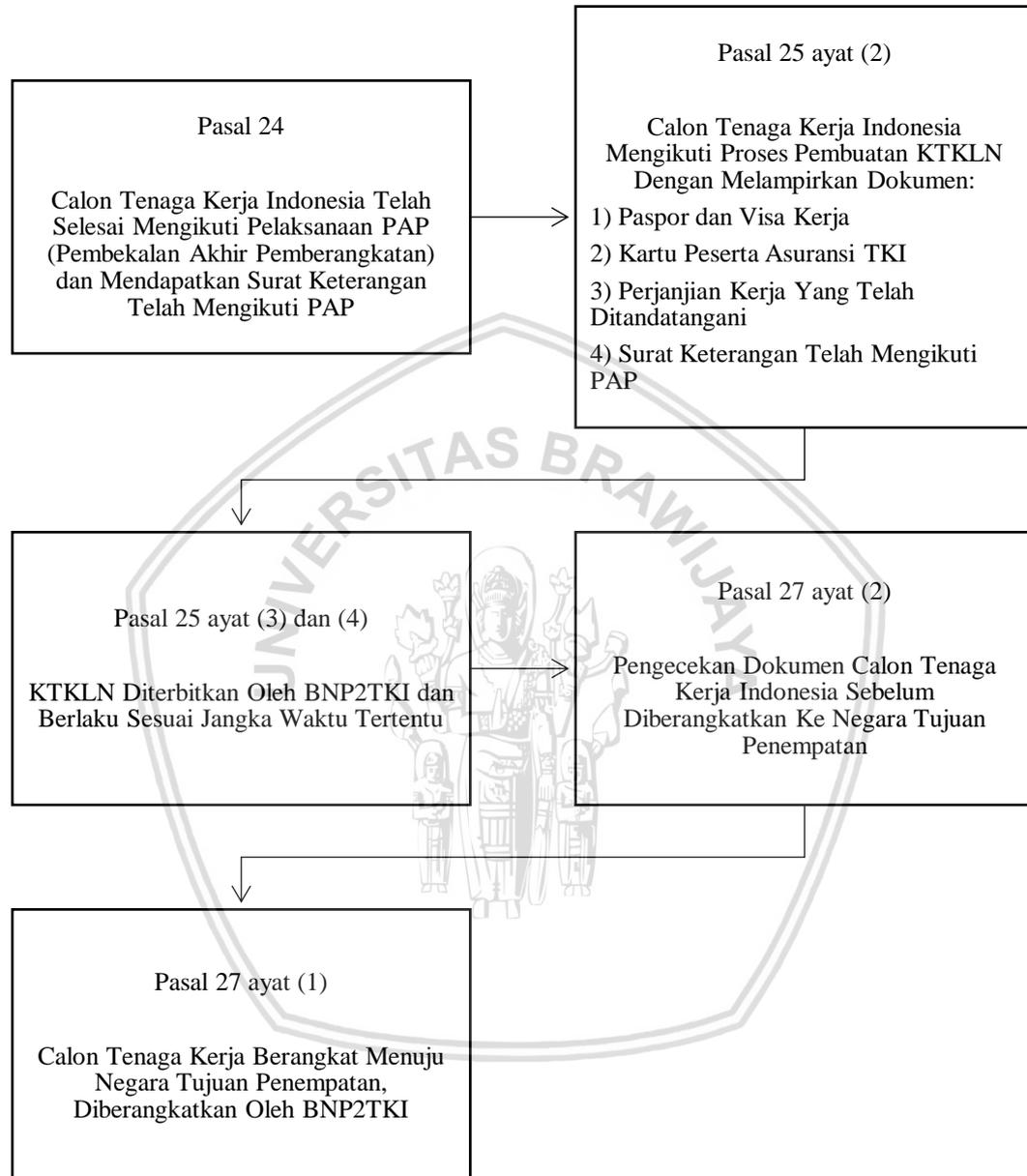
<sup>80</sup> Pasal 25 ayat 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang **Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 4).

<sup>81</sup> Pasal 27 ayat (2) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang **Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah**, (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 4).

Penulis mencermati kembali bahwa Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri merupakan identitas yang dipersyaratkan dan harus dimiliki oleh seorang Pekerja Migran Indonesia, yang menyatakan kepada dirinya, sesuai dengan frasa “telah memenuhi persyaratan untuk bekerja di luar negeri”, maka Pekerja Migran Tersebut telah memenuhi syarat dan prosedur yang ditentukan, dengan kata lain dianggap sebagai seorang Pekerja Migran Indonesia Prosedural.



**Tabel 2.1: Alur Penerbitan KTKLN Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013\***



\*) Sumber: Bahan hukum primer, diolah, 2018.

### **B.3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia**

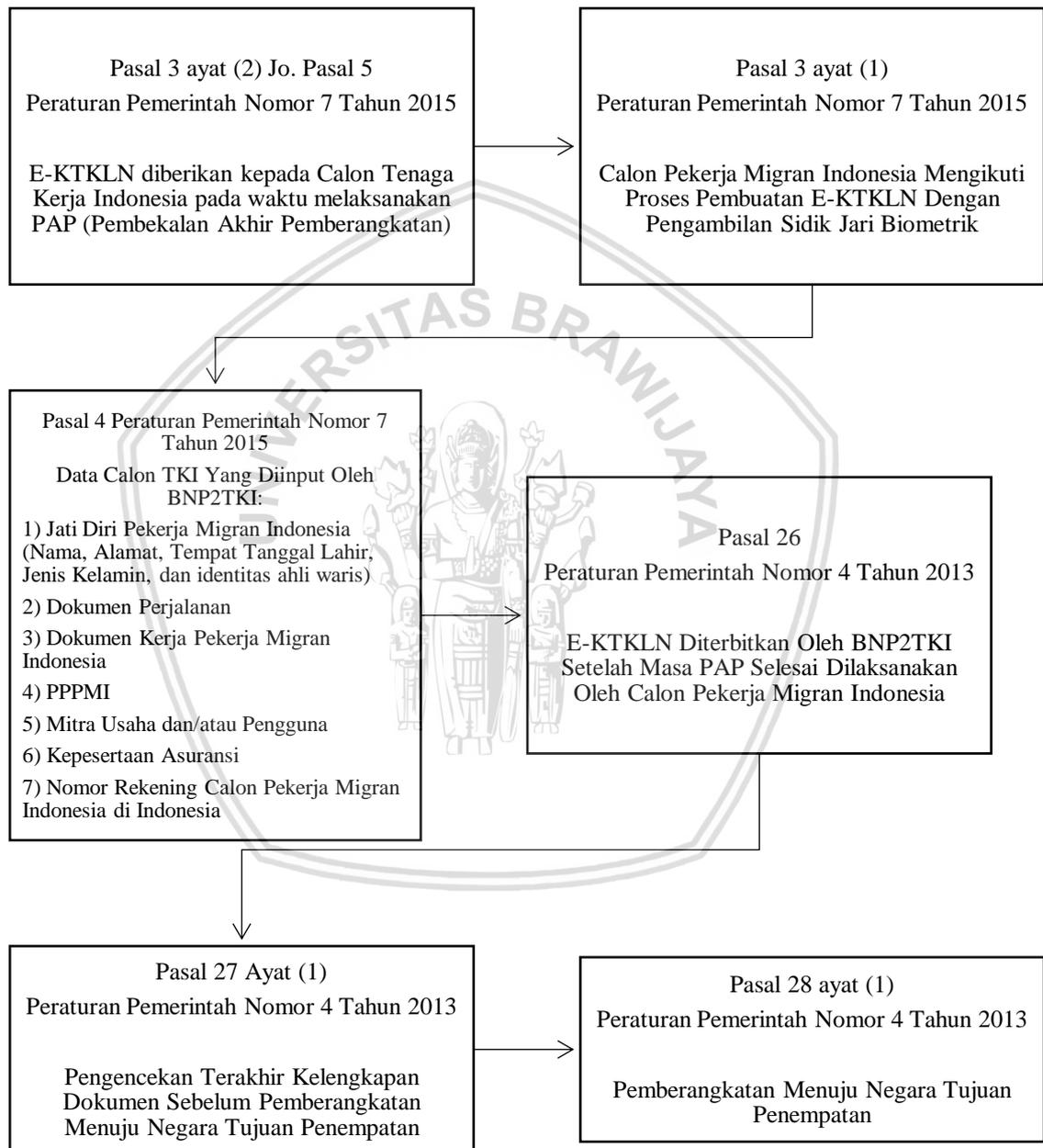
Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya Permenaker Nomor 7 Tahun 2015), merupakan Peraturan Perundang-Undangan turunan daripada Peraturan sebelumnya, yaitu mengenai perubahan fisik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Fisik (KTKLN) menjadi Identitas Elektronik yang disebut sebagai Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (E-KTKLN)<sup>82</sup>. E-KTKLN sendiri bersifat wajib bagi seluruh calon Pekerja Migran Indonesia maupun Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri. Mekanisme penerbitan dilaksanakan oleh BNP2TKI, yaitu ketika Pekerja Migran Indonesia tersebut mengikuti Program PAP atau Pembekalan Akhir Pemberangkatan di lokasi pelaksanaan<sup>83</sup>. E-KTKLN diproses melalui sidik jari biometrik tanpa dipungut biaya apapun. Setelah itu data diri dari Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut diinput dalam suatu sistem bernama SISTOKTKLN atau Sistem Komputerisasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat di began alur dibawah ini:

---

<sup>82</sup> Pasal 2 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang **Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia**, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 232).

<sup>83</sup> Pasal 2 ayat (3) Jo. Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang **Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia**, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 232).

**Tabel 2.2: Alur Penerbitan Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015\***



\*) Sumber: Bahan hukum primer, diolah, 2018.

Penulis mencermati mengenai mekanisme yang ditentukan oleh Permenaker Nomor 7 Tahun 2015, memiliki beberapa perbedaan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah, sebagai berikut:

**Tabel 2.3: Perbedaan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Dengan Permenaker Nomor 7 Tahun 2015**

<b>Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013</b>	<b>Permenaker Nomor 7 Tahun 2015</b>
Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Masih Berbentuk Fisik sebagai Kartu Identitas Pekerja Migran.	Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri telah mengalami perubahan bentuk dari kartu identitas fisik menjadi bentuk Elektronik yang selanjutnya disebut sebagai Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri.
KTKLN diterbitkan oleh BNP2TKI pasca calon Pekerja Migran telah memenuhi persyaratan dokumen ketenagakerjaan dan mengikuti Program PAP atau Pembekalan Akhir Pemberangkatan.	E-KTKLN diterbitkan oleh BNP2TKI ketika proses pelaksanaan program PAP atau Pembekalan Akhir Pemberangkatan.
KTKLN memuat mengenai nama, nomor dari paspor, lokasi penerbitan kartu, jangka waktu berlakunya KTKLN, Nomor KTKLN.	E-KTKLN memuat mengenai keterangan jati diri pekerja migran (nama serta alamat, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, dan identitas ahli waris); Dokumen perjalanan dan dokumen kerja TKI, PPTKIS, Mitra Usaha dan/atau pengguna, Kepesertaan asuransi; dan Nomor rekening bank calon TKI di Indonesia.

#### **B.4 Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Pekerja Migran Indonesia Bermasalah.**

Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Pekerja Migran Indonesia Bermasalah, adalah mekanisme peraturan perundang-undangan yang dibuat guna memberikan bantuan tanggap darurat bagi Pekerja Migran Indonesia berupa uang yang diberikan melalui Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia kepada Pekerja Migran Indonesia bermasalah<sup>84</sup>. Mengenai Pekerja Migran Indonesia bermasalah yang berhak mendapat bantuan tanggap darurat, ialah sebagai berikut<sup>85</sup>:

- “a. PMI sakit karena kecelakaan kerja dan masih memerlukan perawatan lanjutan;
- b. PMI yang pulang karena mengalami indak kekerasan, penyiksaan, depresi, dan masih memerlukan perawatan lanjutan;
- c. PMI yang pulang dan mengalami penipuan/kecelakaan dalam perjalanan pulang dari bandara/pelabuhan kedatangan sampai ke daerah asal;
- d. PMI yang meninggal dunia;
- e. PMI yang menghadapi permasalahan hukum di luar negeri, untuk keperluan pengurusan dokumen dan biaya perjalanan PMI dan/atau keluarganya untuk penyelesaian permasalahan hukumnya, dan;
- f. PMI yang gagal berangkat bukan karena kesalahan PMI (khusus bagi PMI yang ditempatkan oleh BNP2TKI program *Government to Government (G to G) dan Government to Private (G to P)*)”

<sup>84</sup> Pasal 1 angka (3) Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang **Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Pekerja Migran Indonesia Bermasalah**, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 851).

<sup>85</sup> Pasal 2 ayat (1) Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang **Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Pekerja Migran Indonesia Bermasalah**, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 851).

Pengkategorian bagi Pekerja Migran Indonesia bermasalah yang berhak untuk mendapatkan bantuan tanggap darurat itu sendiri, terbagi lagi menjadi yang hak untuk Pekerja Migran Indonesia Prosedural dan Pekerja Indonesia Non Prosedural. Untuk Pekerja Migran Prosedural. Khusus Pekerja Migran Indonesia yang meninggal dunia, bantuan tanggap darurat ditujukan kepada Non Prosedural. Selain daripada itu maka hak tersebut diberikan kepada Pekerja Migran Prosedural. Tata cara permohonan untuk bantuan tanggap darurat tersebut, mensyaratkan dokumen yang harus dilengkapi oleh pemohon, yaitu<sup>86</sup>:

- a. Paspor/ Surat Perjalanan Laksana paspor (SPLP);
- b. Kronologis permasalahan yang dialami PMI;
- c. Fotokopi Kartu Keluarga (KK) yang dilegalisir oleh kepala desa/ lurah/ camat;
- d. Fotokopi surat nikah yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang (bagi PMI yang sudah menikah); dan
- e. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) elektronik (bagi PMI prosedural)."

Penulis mencermati mengenai persyaratan yang harus dilengkapi dalam prosedur permohonan bantuan tanggap darurat oleh pemohon ini, dimana pada huruf e mensyaratkan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau KTKLN elektronik bagi Pekerja Migran Prosedural. Hal ini menunjukkan pentingnya E-KTKLN dimiliki oleh seorang Pekerja Migran Indonesia sebagai bentuk pemberian perlindungan hukum serta mengukuhkan status hukumnya, yaitu sebagai seorang Pekerja Migran Indonesia Prosedural.

---

<sup>86</sup> Pasal 7 ayat (1) Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang **Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Pekerja Migran Indonesia Bermasalah**, (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 851).

Kepastian hukum dalam segi normatif ialah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara tepat serta mengatur secara jelas dan logis. Jelas yang menimbulkan tafsir yang berbeda-beda dan logis. Jelas dalam artian ia menjadi suatu sistem norma dengan norma lainnya, sehingga tidak menimbulkan benturan atau menimbulkan suatu konflik norma. Kepastian hukum berkesinambungan kepada keberlakuan hukum yang jelas, tidak berubah-ubah, konsisten, konsekuen, dan efisien yang tidak mampu dipengaruhi oleh suatu hal yang subjektif. Kepastian dan keadilan bukanlah sekedar tuntutan moral, melainkan secara faktual mencirikan hukum. Suatu hukum yang tidak pasti dan tidak mau adil bukan sekedar hukum yang buruk.<sup>87</sup> Eksistensi E-KTKLN yang belum termuat secara jelas dan mendapat bagian tersendiri di Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI ini. Menurut Prof. Aloysius Uwiyono, Undang-Undang yang berlaku di Negara Indonesia belum mampu memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia, kecuali di masa sebelum bekerja terdapat sebuah perjanjian antara negara Indonesia dengan Negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Hal tersebut berkaitan terhadap Identitas bagi Pekerja Migran Indonesia sangatlah penting, demi memberikan mekanisme perlindungan hukum yang maksimal, juga memberikan suatu kepastian hukum mengenai kedudukan seorang Pekerja Migran itu sendiri, yaitu sebagai Pekerja Migran Indonesia Prosedural yang memenuhi keseluruhan syarat dan prosedur sesuai peraturan perundang-undangan.

---

<sup>87</sup> Cst Kansil, Christine, S.T Kansil, Engalien R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, Kamus Istilah Hukum, Jakarta, 2009, hlm. 385.

### **C. Akibat Hukum Dari Tidak Terpenuhinya E-KTKLN Sebagai Syarat Wajib Oleh PMI Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI**

Setiap manusia yang berada di dunia ini dipastikan memiliki identitas. Identitas ialah suatu ciri khas atau tanda yang melekat pada diri seorang individu. Identitas sendiri merupakan perwujudan dari suatu nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu kelompok atau bangsa, yang secara umum dikenal sebagai identitas nasional<sup>88</sup>. Begitupun seorang Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia diwajibkan untuk memiliki kelengkapan identitas untuk dapat bekerja di luar negeri. Identitas yang dimaksud disini ialah KTKLN yang selanjutnya telah berubah bentuk fisiknya menjadi E-KTKLN.

Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang CPMI dan/atau PMI. Identitas ini merupakan bentuk tanggung jawab Pemerintah Negara Republik Indonesia kepada Warga Negeranya yang memilih untuk bekerja di luar negeri dengan berbagai macam latar belakang serta faktor yang mendorong hal ini. Dengan identitas ini, maka diharapkan mampu memaksimalkan perlindungan hukum serta mengukuhkan kepastian hukum terhadap individu tersebut ketika masa sebelum sampai dengan selesainya masa kerja di luar negeri. Namun, tidak dapat dihindari, bahwa kepemilikan Identitas Elektronik yang harus dimiliki ini memunculkan beberapa bentuk akibat hukum kepada pemegang atau pemiliknya. Pembagian akibat hukum tersebut, terbagi dalam tiga kemungkinan, yaitu:

---

<sup>88</sup> Ubaedillah, 2015. Pendidikan Kewarganegaraan (Civic Education) Pancasila, Demokrasi Dan Pencegahan Korupsi. Yang Menerbitkan Prenada Media Group: Jakarta.

- 1) Memiliki E-KTKLN
- 2) Memiliki KTKLN yang belum berbentuk E-KTKLN
- 3) Tidak Memiliki E-KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) atau E-KTKLN

### **C.1 Akibat Hukum Memiliki E-KTKLN**

Dalam pemberian perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia, apabila memiliki Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri, maka akan menimbulkan akibat hukum sebagai berikut:

- 1) Menunjukkan bahwa Pekerja Migran Indonesia tersebut merupakan Pekerja Migran Indonesia Prosedural, dimana telah memenuhi persyaratan yang dipersyaratkan oleh Undang-Undang.
- 2) Memiliki hak untuk diberangkatkan oleh pihak BNP2TKI ke negara tujuan penempatan.
- 3) Mendapatkan perlindungan hukum yang menyeluruh sesuai yang terdapat diamanatkan dalam Undang-Undang.

### **C.2 Akibat Hukum Memiliki KTKLN Yang Belum Berbentuk E-KTKLN**

Dalam pemberian perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia, apabila Memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang belum berbentuk Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri, maka akan menimbulkan akibat hukum sebagai berikut:

- 1) Pekerja Migran Indonesia telah memiliki KTKLN Fisik yang belum berbentuk E-KTKLN tetap dikukuhkan kepastian hukumnya sebagai Pekerja Migran Indonesia Prosedural.
- 2) Pekerja Migran Indonesia yang telah memiliki KTKLN Fisik yang belum berbentuk E-KTKLN tetap diberikan perlindungan hukum sesuai peraturan-perundang-undangan yang berlaku.
- 3) Pekerja Migran Indonesia yang telah memiliki KTKLN Fisik yang belum berbentuk E-KTKLN diharapkan segera melaporkan hal ini kepada perwakilan Negara Republik Indonesia di negara tujuan penempatan melalui KJRI (Konsulat Jenderal Republik Indonesia) atau KBRI (Kedutaan Besar Republik Indonesia).

### **C.3 Tidak Memiliki E-KTKLN**

Dalam pemberian perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia, apabila tidak memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri, maka akan menimbulkan akibat hukum sebagai berikut:

- 1) Pekerja Migran Indonesia yang tidak memiliki E-KTKLN ini dapat digolongkan sebagai Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural
- 2) Pekerja Migran Indonesia yang tidak memiliki E-KTKLN dapat dibatasi hak-haknya dalam mekanisme pemberian perlindungan oleh Pemerintah Negara Republik Indonesia.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

E-KTKLN sebagai bentuk identitas bagi seorang Pekerja Migran Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI ialah tetap menjadi sebuah syarat wajib yang harus dipenuhi sebagai bentuk kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan. Dengan terpenuhinya hal ini, maka bentuk perlindungan hukum preventif yang didapatkan dari terpenuhi dan dimilikinya E-KTKLN oleh Pekerja Migran Indonesia ialah berbentuk pemberian kepastian hukum sebagai seorang Pekerja Migran Indonesia Prosedural. Hal ini juga turut serta memberikan kemudahan bagi Pemerintah untuk dapat memberikan perlindungan baik dari sisi hukum, sosial, serta ekonomi yang maksimal sejak masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Dengan tidak terpenuhinya E-KTKLN sebagai dokumen wajib yang dipersyaratkan, maka akan menimbulkan berakibat hukum sebagai berikut:

1. Dapat digolongkan sebagai Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural
2. Mempersulit proses pemberian perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah Negara Republik Indonesia
3. Dapat dibatasi hak-haknya dalam mekanisme pemberian perlindungan oleh Pemerintah Negara Republik Indonesia.

## B. Saran

Setelah memberikan kesimpulan dari hasil pembahasan, maka penulis menyarankan beberapa hal kepada pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

### 1. Bagi Pemerintah

Pemerintah Negara Republik Indonesia, dalam hal ini khususnya kepada Kementerian Ketenagakerjaan sebagai Lembaga yang diberikan kewenangan untuk memberikan penanganan dalam hal isu ketenagakerjaan, baik didalam dan diluar negeri. Sudah saatnya bagi pemerintah untuk memberikan revisi kepada mekanisme perundang-undangan yang melindungi Pekerja Migran Indonesia, yaitu revisi terhadap Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI, dimana dalam Pasal 13 Undang-Undang ini untuk memasukkan E-KTKLN sebagai sebuah persyaratan yang wajib dimiliki seorang Pekerja Migran Indonesia. Tidak lupa disertai dengan beberapa mekanisme pendukung berupa pemberian ketentuan preventif yaitu pelarangan dan represif berupa ketentuan pidana bagi pihak pelaksana penempatan yang tidak bertanggung jawab. Selain itu, pemerintah juga diharapkan segera membuat serangkaian peraturan pemerintah dan peraturan turunannya untuk mendukung berjalanya Undang-Undang baru ini, karena hingga saat ini peraturan yang berlaku merupakan peraturan yang menjadi amanat dari Undang-Undang sebelumnya.

## 2. Bagi Pekerja Migran Indonesia

Kepada Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia harus turut dalam mengikuti perkembangan dan pencarian pembaruan informasi baik pada masa sebelum, selama, serta setelah bekerja. Dikarenakan dengan sikap aktif dari individu maka diharapkan mampu meningkatkan kewaspadaan dan meminimalisir resiko permasalahan hukum.



## DAFTAR PUSTAKA

**Buku:**

- Abdurrahman, Muslan. **Ketidakpatuhan TKI (Sebuah Efek Diskrimasi Hukum)**, Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang. 2006.
- Adrian Sutendi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Kansil, C.S.T. **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia**, Jakarta: Balai Pustaka. 1989.
- Hartono, Sunaryati. **Kapita Selekta Perbandingan Hukum**, Bandung: Citra Aditya Bakti. 1991.
- Rahardjo, Satjipto. **Ilmu Hukum**, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti. 2000.
- Kusumaatmadja, Mochtar. **Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional**, Bandung: Binacipta. 1986.
- Johnny, Ibrahim. **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif**, Malang: Bayumedia Publishing. 2006.
- Waluyo, Babang. **Penelitian Hukum Dalam Praktek**, Jakarta: Sinar Grafika. 2002.
- Kansil, C.S.T. **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia**, Jakarta: Balai Pustaka. 1986.
- Hadikusuma, Hilman. **Bahasa Indonesia Hukum**, Bandung, PT. Alumni. 2013.
- Ardiwisastra, Yudha Bhakti. **Penafsiran dan Konstruksi Hukum**, Bandung, P.T. Alumni. 2012.
- Raharjo, Satjipto. **Ilmu Hukum**, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Ubaedillah, **Pendidikan Kewarganegaraan (Civic Education) Pancasila, Demokrasi Dan Pencegahan Korupsi**, Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- M. Hadjon, Philipus. **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia**, Surabaya: Bina Ilmu. 1978.

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1954 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 14);

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445);

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242);

Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388);

Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah. (Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 4);

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 232);

Peraturan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Bantuan Tanggap Darurat Bagi Pekerja Migran Indonesia Bermasalah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 851)

Memorandum Saling Pengertian antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Kementerian Ketenagakerjaan dan Perburuhan Republik Korea Mengenai Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia Ke Republik Korea Berdasarkan Sistem Kerja.

### **Internet:**

Badan Pusat Statistik, **Data Jumlah Penduduk Indonesia Tahun 2017**, 2017, [http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data\\_10112017\\_015327\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_2017\\_\(s.d\\_Oktober\\_\)](http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_10112017_015327_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2017_(s.d_Oktober_))

BNP2TKI, **Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja**, [http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data\\_12092018\\_095527\\_Laporan\\_Pengolahan\\_Data\\_BNP2TKI\\_2018\\_-\\_AGUSTUS.pdf](http://www.bnp2tki.go.id/uploads/data/data_12092018_095527_Laporan_Pengolahan_Data_BNP2TKI_2018_-_AGUSTUS.pdf)

