

Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia
Volume 2, Nomor 6, September 2023, Halaman 127-135
Licensed by CC BY-SA 4.0
ISSN: [2986-7002](https://doi.org/10.5281/zenodo.8395053)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8395053>

Optimalisasi Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004

Mazaya Nieta Putri Ghaisani¹

¹Fakultas Syariah dan Hukum UIN Walisongo Semarang
Email: putrighaisani240@gmail.com

Abstrak

Banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang beroperasi di luar negeri telah menghadirkan sejumlah konsekuensi, baik yang positif maupun negatif, bagi keadaan ketenagakerjaan di Indonesia. Sisi positif dari pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri meliputi penciptaan peluang pekerjaan bagi warga Indonesia, yang pada gilirannya memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan hidup pribadi dan keluarga mereka. Selain itu, hal ini juga menghasilkan aliran devisa yang signifikan, yang digunakan untuk mendukung pembangunan fasilitas dan infrastruktur di dalam negeri. Di sisi lain, dampak negatif yang muncul melibatkan risiko tindakan kekerasan, penganiayaan, dan pelecehan terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Kehadiran mereka di luar negeri mencerminkan dorongan untuk mencari penghasilan lebih baik karena keterbatasan lapangan kerja dan pendapatan yang rendah di Indonesia. Sebagai tanggapan terhadap kebutuhan ini, pemerintah Indonesia telah mengesahkan peraturan mengenai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang dirancang untuk memastikan bahwa hak asasi manusia para pejuang devisa dihormati dan terlindungi haknya dengan penuh. Meskipun ada berbagai tantangan dalam implementasi Undang-Undang ini, peran pemerintah tetap sangat penting dalam upaya melindungi hak-hak dasar tenaga kerja luar negeri.

Kata kunci: *Optimalisasi, Perlindungan Hak Asasi Manusia, Tenaga Kerja Indonesia, Kekerasan*

Article Info

Received date: 5 September 2023

Revised date: 15 Sept. 2023

Accepted date: 26 Sept. 2023

PENDAHULUAN

Hak Asasi Manusia (HAM) adalah sebuah konsep dengan tingkat yang hakiki, konsep dari HAM sendiri dating dari Tuhan YME dengan tanpa campur tangan pihak lain dalam hal ini adalah individu, ataupun organisasi eksternal karena diberikan langsung oleh Tuhan saat seseorang tersebut lahir. HAM berlaku di mana pun, kapan pun, dan untuk semua individu, sehingga bersifat universal. Salah satu tujuan pendirian Negara Indonesia, sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945, adalah melindungi dan meningkatkan kesejahteraan seluruh penduduknya.

Namun, hingga saat ini, pemerintah belum mencapai tingkat optimal dalam meningkatkan kesejahteraan rakyatnya, terutama dalam hal mengatasi masalah kemiskinan. Salah satu langkah yang diambil pemerintah adalah dengan mengeksport tenaga kerja ke luar negeri sebagai upaya untuk mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia. Berdasarkan UU Nomor 39 Tahun 2004, pemerintah Indonesia wajib melindungi dan meningkatkan segala Upaya demi melindungi tenaga kerja luar negeri, atau biasa disebut sebagai pejuang devisa sesuai yang diamanatkan oleh konstitusi.

Jumlah dari lowongan kerja yang minim merupakan sebuah dilemma dan alasan mengapa negara ini memiliki angka kemiskinan yang tinggi. Menurut data dari Badan

Pusat Statistik, pada bulan Februari 2023, sekitar 7,99 juta penduduk Indonesia tidak memiliki pekerjaan. Angka ini terbilang tinggi, terutama jika dibandingkan dengan total populasi lebih dari 230 juta jiwa. Dalam kondisi seperti ini, karena kesempatan dan lowongan kerja yang ada di Indonesia sangat sedikit, maka para rakyat Indonesia berinisiatif untuk kerja di luar negeri, para pekerja luar negeri juga disebut sebagai TKI..

Meskipun banyaknya TKI di luar negeri memberikan manfaat positif bagi Indonesia, seperti peningkatan devisa negara dan pengurangan tingkat pengangguran, namun juga muncul dampak negatif, yaitu masalah perlindungan Hak Asasi Manusia yang kurang memadai bagi mereka yang bekerja di luar negeri dan mendapatkan perlakuan-perlakuan yang tidak mencerminkan HAM. Maka, pemerintah membuat sebuah peraturan yang tegas untuk menjaga hak-hak para pejuang devisa atau TKI, yakni dengan mengeluarkan UU No.39 Tahun 2004.

Optimalisasi terhadap hak dan perlindungan bertujuan untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja yang beroperasi di luar negeri terlindungi, dijamin, dan dipenuhi secara penuh. Fokus perlindungan ini adalah agar para pekerja menerima perlakuan yang adil dalam menghadapi berbagai masalah, seperti pemaksaan dalam penandatanganan perjanjian, penyalahgunaan identitas, serta kelalaian dalam pemenuhan hak dan kewajiban mereka.

METODE PENELITIAN

Dalam konteks metodologi penelitian, Penulis menerapkan pendekatan Penelitian Pustaka atau yang dikenal sebagai *Library Research*. Pendekatan ini merupakan metode penelitian yuridis normatif, yang dilakukan melalui proses analisis materi pustaka atau data sekunder seperti buku, literatur jurnal, artikel ilmiah yang relevan dengan peraturan hukum yang berkaitan dengan HAM tenaga kerja Indonesia, dengan sumber hukum UU Nomor 39 Tahun 2004. Metode penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menginterpretasikan data yang ada guna mendukung argumen yang dikemukakan oleh Penulis.

HASIL PEMBAHASAN

Tenaga Kerja Indonesia

Jumlah penduduk yang melimpah di Indonesia merupakan aset berharga bagi negara ini. Namun, penting untuk diingat bahwa tidak semua warga Indonesia memiliki latar belakang pendidikan yang baik atau keahlian yang diperlukan dalam bidang pekerjaan tertentu. Ketersediaan lapangan kerja tidak sebanding dengan jumlah penduduk yang tinggi, sehingga tingkat pengangguran di berbagai daerah juga cenderung tinggi. Ini bertentangan dengan prinsip yang tercantum dalam UUD 1945 Pasal 27 Ayat 3 yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan. Oleh karena itu, seharusnya setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan jaminan untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan hidupnya agar dapat menciptakan tingkat kehidupan yang layak.

Fenomena globalisasi telah memberikan dampak yang signifikan pada sektor ekonomi. Meskipun demikian, perlu diakui bahwa globalisasi juga mengakibatkan dampak negatif pada masyarakat. Akibat tersebut antara lain munculnya kemiskinan dan ketidakmerataan pendapatan, terutama dalam hal pemerataan kesempatan kerja antara pedesaan dan perkotaan. Perubahan ini tercermin dari pertumbuhan angkatan kerja yang tumbuh lebih cepat dibandingkan penciptaan lapangan kerja. Sebagian besar pekerjaan yang tersedia berada pada level bawah organisasi dan tidak memerlukan keahlian khusus, sehingga memberikan lebih banyak peluang bagi karyawan perempuan. Kemiskinan, tekanan ekonomi yang tinggi, kurangnya kesempatan, ketidakkonsistenan dalam pendapatan pertanian dan kesempatan bekerja di industri manufaktur merupakan daya tarik

bagi banyak pekerja. Faktanya, banyak perempuan Indonesia yang memilih bekerja di luar negeri karena gaji yang lebih tinggi. (Khakim, 2003)

Menurut keputusan Mahkamah Konstitusi Nomor 12/PUU-XIV/2016, Dalam hal ini seorang TKI berupaya menuntut haknya selama bekerja di luar negeri. Pekerja Indonesia di luar negeri banyak menghadapi kekerasan. Hal ini memberikan tekanan pada pemerintah Indonesia untuk menegakkan hak-hak pekerja. Memiliki penghasilan yang layak menjadi insentif bagi WNI ketika memutuskan menjadi TKI di luar negeri. Sebagaimana didefinisikan dalam ketentuan umum Kanon n. 39 Tahun 2004, Pasal 1 ayat (1), Tenaga Kerja Indonesia yang disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang dipekerjakan dengan syarat tertentu untuk bekerja di luar negeri berdasarkan suatu kontrak kerja. Mohon tunggu beberapa jam untuk menyelesaikan pembayaran.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga negara Indonesia yang mencari pekerjaan di Malaysia, Singapura, dan negara-negara Timur Tengah seperti Arab Saudi, Hong Kong, Tiongkok, dan Korea Selatan. Indonesia merupakan salah satu eksportir pekerja migran terbesar di Asia Tenggara setelah Filipina (Naovalita, 2016). Pada tahun 2009, jumlah TKI yang bekerja di luar negeri mencapai 6,5 juta orang. Secara keseluruhan, pada tahun tersebut, buruh migran Indonesia mengirimkan remitansi sebesar US\$ 6,793 miliar. Pada tahun 2010, jumlah remitansi tersebut meningkat menjadi US\$ 7,139 miliar dollar (Husni, 2000).

WNI yang bekerja di luar negeri dapat digolongkan sebagai TKI ilegal jika tidak mematuhi hukum. Pekerja Indonesia mempunyai risiko lebih besar untuk menghadapi permasalahan hukum di tempat kerja mereka. Oleh karena itu, jika seseorang ingin menjadi pekerja legal di Indonesia, penting untuk mematuhi undang-undang terkait, termasuk memantau ketenagakerjaan di Indonesia dan mematuhi ketentuan perjanjian ini.

Analisis Kasus Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Kasus kekerasan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri seringkali menjadi perhatian serius bagi pemerintah Indonesia, karena tingkat kekerasan yang mereka alami telah melampaui batas yang dapat diterima. Banyak Tenaga Kerja Indonesia yang mencari pekerjaan di luar negeri menghadapi berbagai masalah hukum, seperti tuduhan pelanggaran hukum atau perlakuan tidak adil dari majikan mereka di negara tujuan.

Kekerasan ini bisa berasal dari berbagai faktor. Faktor utama adalah masalah yang dihadapi oleh Tenaga Kerja Indonesia sebelum mereka berangkat ke luar negeri, termasuk kelengkapan identitas pribadi dan dokumen keimigrasian yang menjadi persyaratan saat berangkat sebagai Tenaga Kerja Indonesia. Sementara itu, faktor lainnya muncul ketika mereka sudah bekerja di luar negeri, seperti konflik dengan majikan atau tindakan kekerasan yang dilakukan oleh majikan, serta akibat pelanggaran hukum yang mungkin dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia sendiri.

Sehingga situasi seperti ini menimbulkan keuntungan dan kerugian tersendiri bagi pemerintah. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dapat menarik devisa negara. Namun faktanya masih banyak kasus kekerasan terhadap TKI di luar negeri tidak bisa diabaikan begitu saja. Tantangan pengiriman TKI ke luar negeri banyak berkaitan dengan kesenjangan antara janji dan kenyataan, serta kesediaan pemberi kerja untuk mempekerjakan TKI secara sukarela. Faktor-faktor tersebut menimbulkan ketegangan antara pemerintah Indonesia dan TKI di negara tujuan. Kita tidak boleh lupa bahwa masalah ini tidak hanya disebabkan oleh kejahatan negara tuan rumah, tetapi juga tindakan pejabat tinggi Indonesia itu sendiri.

Misalnya saja di Indonesia, kurangnya perlindungan hukum bagi pekerja ilegal sering kali bersifat membatasi. Hal ini meningkatkan risiko kegiatan kriminal seperti

pelanggaran hak asasi manusia, pemerkosaan dan eksploitasi upah oleh pemberi kerja. Dalam konteks ini, pemerintah mempunyai kewajiban untuk melindungi pekerja Indonesia dalam hal-hal seperti yang diatur dalam Undang-undang Menteri Republik Indonesia yang mewajibkan pemerintah untuk tidak berangkat sebelum pekerja tersebut kembali ke Indonesia. (Rahim & Sitorus)

Tindakan kekerasan terhadap Tenaga Kerja Indonesia tidak selalu disebabkan oleh kelalaian majikan; sebaliknya, terkadang tindakan kekerasan tersebut dipicu oleh kesalahan yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia sendiri. Salah satu jenis pekerjaan yang sering mereka lakukan adalah sebagai pembantu rumah tangga. Terdapat beberapa faktor penyebab ketidakamanan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia, khususnya bagi mereka yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga, termasuk: (Ventyrina, 2010)

- a. Tingkat pendidikan yang rendah pada Tenaga Kerja Indonesia, terutama untuk posisi sebagai pembantu rumah tangga, merupakan salah satu faktor penyebab.
- b. Kondisi ini disebabkan oleh kurangnya daya tawar yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Indonesia ketika mencari pekerjaan di luar negeri. Mereka seringkali memiliki keterbatasan pengetahuan terkait tata kerja dan budaya di negara tempat mereka bekerja. Tingkat kemampuan berbahasa dan akses terhadap teknologi informasi juga memainkan peran penting. Sebagai Tenaga Kerja Indonesia, tidak hanya keahlian yang dibutuhkan, tetapi juga pemahaman terhadap budaya setempat, karena kualitas tenaga kerja dan pendidikan memiliki keterkaitan erat.
- c. Sikap kurang menghargai dan menghormati hak-hak pekerja oleh majikan merupakan faktor lain yang memengaruhi terjadinya kekerasan terhadap Tenaga Kerja Indonesia.
- d. Karakteristik keluarga majikan yang keras seringkali menjadi pemicu kasus kekerasan terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Hal ini bisa terjadi karena perbedaan budaya, pola kerja, atau lingkungan kerja yang berbeda dari yang biasa dihadapi oleh Tenaga Kerja Indonesia. Kondisi ini diperparah oleh posisi yang lemah yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Indonesia, yang seringkali tidak memiliki keahlian khusus dan hanya bekerja untuk mendapatkan penghasilan.
- e. Ketidakpihakan peraturan pemerintah pada Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, terutama bagi pekerja rumah tangga, juga berperan dalam masalah ini.

Dalam rangka untuk menghindari situasi yang mengancam keamanan Tenaga Kerja Indonesia, terutama mereka yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, pada pasal 4, menyatakan bahwa "Individu tidak diizinkan menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri." Setiap sektor pekerjaan yang ditawarkan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia memiliki karakteristiknya sendiri, termasuk kelebihan dan kelemahan, serta peraturan kerja yang harus diikuti dan dipatuhi oleh Tenaga Kerja Indonesia jika mereka ingin bekerja di sana. Namun, saat ini, tidak jarang para Tenaga Kerja Indonesia terkesan mengabaikan pedoman yang telah diberikan, baik oleh Pemerintah maupun oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS), dan akibatnya, banyak kasus kekerasan yang menimpa mereka.

Para migran di Indonesia menghadapi kesulitan sejak tahap awal implementasi. Biasanya, pendistribusian TKI dilakukan melalui agen perekrutan formal dan informal. Agen TKI melakukan hampir seluruh tahapan awal, termasuk rekrutmen, pengurusan paspor dan pemrosesan, pelatihan, pemindahan dan penempatan TKI. Banyak nelayan yang pergi ke luar negeri untuk pertama kalinya dipekerjakan oleh pedagang yang menjanjikan gaji tetap dan berbagai pekerjaan, sehingga membantu menyederhanakan proses tersebut. (Asikin, 2012)

Tingkat pendidikan yang rendah pada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menyebabkan mereka lebih rentan terhadap risiko penipuan oleh pihak lain. Sedikit pemahaman tentang kondisi kerja di luar negeri adalah alasan kegagalan pekerja migran

dalam bekerja dan enggan untuk melaporkan beberapa kasus kepada pihak berwenang juga dapat menimbulkan kekhawatiran mengenai penggunaan identitas palsu. Banyak pekerja imigran yang sebenarnya berusia muda, namun usia mereka dipalsukan dalam dokumen ketenagakerjaan mereka untuk memudahkan proses tersebut. Pemalsuan ini tidak hanya sebatas usia, namun juga nama dan alamat. Oleh karena itu, tidak mudah menemukan TKI bermasalah di luar negeri. (Rusli, 2012)

Dibawah ini merupakan beberapa kasus kekerasan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia: (Nasution, 2-17)

- a. Mantan Tenaga Kerja Indonesia di Qatar bernama Sri Rabitah telah kehilangan satu ginjalnya. Sri menjelaskan dia mendapatkan siksaan dari majikannya ketika tiba di Qatar. Tidak hanya itu, Sri juga mendapatkan perlakuan tidak menusiawi dari orang Indonesia yang berkerja di perusahaan penampungan Tenaga Kerja Indonesia di Qatar. (Putra, 2017)
- b. Suyanti bin Sutrisno asal Medan seorang Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Malaysia ditemukan pingsan oleh warga di tengah jalan dan dilarikan ke Rumah Sakit PPUM di Kuala Lumpur. Suyati disiksa oleh majikannya sehingga menyebabkan luka di sekujur badannya. (Sari, 2016)
- c. Tenaga Kerja Indonesia di Riyadh berinisial “K” pulang ke kampung halamannya di Lombok dengan tubuh penuh luka. Dia berangkat menjadi TKI ketika umurnya masih 15 tahun dan selama 11 tahun bekerja disana keluarganya tidak mendapatkan kiriman uang sepeserpun. Selama bekerja disana korban mendapatkan perlakuan yang kasar dan dilecehkan oleh majikan hingga dipaksa untuk menggugurkan kandungannya. (Apriaman, 2017)
- d. Seorang Tenaga Kerja Indonesia bernama Jubaedah yang bekerja sebagai asisten rumah tangga di Malaysia ditemukan meninggal karena ulah majikan sepasang suami istri. Korban berusia 38 tahun diduga mengalami kekerasan seksual, namun dari pengakuan majikan, korban tersebut terpeleset dan hatuh dari tangga rumah bertingkat di Jelutong, Penang. (Hutapea, 2017)
- e. Namih Nurlaela seorang Tenaga Kerja Indonesia didakwa mencuri tas bermerk Hermes, dua jaket, dan lima baju majikannya di Oceanfront Apartment, Sentosa Cove. Dalam proses persidangan, jaksa penuntut umum meminta penundaan pemeriksaan lebih lanjut. Jaminan sebesar 96,1 juta rupiah ditetapkan oleh pengadilan dengan jaminan harus warga negara Singapura. (Dema, 2017)

Dampak negatif pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri bersumber dari kekerasan fisik dan psikis yang dilakukan TKI sebelum, selama, atau setelah bekerja di luar negeri. Permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia diperparah dengan permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran di negara lain. Salah satu permasalahan yang mengemuka adalah perlakuan buruk terhadap pekerja Indonesia yang dilakukan oleh perusahaan distribusi, antara lain upah rendah, pekerja kontrak, upah minimum ilegal, kekerasan yang dilakukan oleh majikan pekerja migran, pelecehan seksual dan aktivitas ilegal. (Agusmidah, 2010)

Kisah kasus kekerasan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri yang telah dijelaskan di atas hanyalah sebagian kecil dari cerita yang dapat disampaikan, karena sebenarnya masih ada banyak cerita yang lebih tragis. Para TKI ingin mencari nafkah untuk menghidupi keluarga mereka di Indonesia, tetapi sayangnya, kurangnya kehati-hatian dalam memilih majikan seringkali berujung pada penderitaan bagi mereka.

Bentuk Perlindungan Hak Asasi Manusia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004

Diplomasi dengan negara-negara terkait menjadi suatu keharusan untuk menyelesaikan permasalahan pekerja migran Indonesia (TKI) yang menghadapi kesulitan di luar negeri. Melalui upaya diplomasi, negara harus memastikan setiap warga negara Indonesia mempunyai hak untuk bekerja di negara yang merupakan salah satu aspek penting dalam hak asasi manusia (HAM). Salah satu aspek terpenting dalam hak asasi manusia adalah hak setiap warga negara Indonesia untuk bekerja di negaranya. Kebijakan pembatasan pengiriman pekerja migran ke luar negeri seringkali menimbulkan kontroversi karena dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia yang memberikan hak kepada warga negara untuk bekerja di luar negeri. Meskipun terdapat peraturan di negara yang mengatur kebebasan pekerja, penting untuk memastikan bahwa hak warga negara untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai di negara tersebut selalu dihormati. Pusat perhatian dalam permasalahan TKI sebenarnya terletak pada peran sektor swasta dalam manajemen tenaga kerja. Regulasi yang mengatur TKI terutama berfokus pada aspek penempatan dan perlindungan. Perlindungan terhadap TKI harus menjadi prioritas utama, dimulai dari tahap perekrutan calon TKI, proses keberangkatan, penempatan di luar negeri, hingga kepulangan mereka ke Indonesia. Untuk mencapai tujuan ini, perlu ada klarifikasi yang tegas mengenai peran dan tanggung jawab negara pengirim (Indonesia) dalam hubungannya dengan negara penerima TKI, serta interaksi antara individu TKI dengan semua pihak yang terlibat. (Husni, 2000)

Untuk menerapkan kerangka kerja efektif yang memandu mereka yang bertanggung jawab atas perlindungan hak asasi manusia dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan ketentuan hukum, hal ini sangat bergantung pada kerangka hukum yang sudah ada. Peraturan seperti UU Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan UU Hak Asasi Manusia ditetapkan dengan tujuan utama untuk melindungi pekerja Indonesia sejak mereka berangkat kerja ke luar negeri hingga kembali ke tanah air. Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk memberikan keselamatan dan kesejahteraan pekerja Indonesia dan keluarganya.

Para pekerja Indonesia di luar negeri sangat minim akan pengetahuan sehingga mereka juga sangat rentan menjadi korban kekerasan, penyalahgunaan kekuasaan, pelanggaran hak asasi manusia, dan perlakuan yang melanggar martabat manusia. Maka dengan adanya peraturan per-undang-undangan yang dikeluarkan pemerintah ini, pemerintah diharuskan bisa menjamin dan melindungi hak asasi warga negara yang bekerja di dalam dan di luar negeri berdasarkan prinsip kesetaraan, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia.

UU Nomor 39 2004 ini merupakan kebijakan pemerintah Indonesia yang mengatur seluruh proses pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke negara-negara di luar negeri. Peraturan ini mengatur tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab pemerintah, hak dan tanggung jawab pekerja Indonesia, kondisi kerja pekerja Indonesia di luar negeri, perlindungan pekerja Indonesia, penyelesaian perselisihan dan upaya untuk mengatasi tuntutan pekerjaan memimpin dan mengendalikan mereka. TKI di luar negeri.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009, dijelaskan bahwa penempatan dan perlindungan calon Tenaga Kerja Indonesia harus didasarkan pada prinsip-prinsip seperti persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, larangan diskriminasi, dan penentangan terhadap perdagangan manusia. Tujuan utama pembentukan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dijelaskan dalam Pasal 3 dari undang-undang meliputi :

- a. Maksimalkan pemanfaatan tenaga kerja dengan cara yang manusiawi.

- b. Menyediakan jaminan dan perlindungan bagi calon Tenaga Kerja Indonesia dari awal hingga kembali ke Indonesia setelah bekerja di luar negeri.
- c. Tingkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya.

Menurut UU No. 39 Tahun 2004, disebutkan bahwa kewajiban pemerintah melibatkan regulasi, pembinaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Salah satu aspek tanggung jawab pemerintah terhadap hak asasi manusia Tenaga Kerja Indonesia meliputi: (Manan, 2009)

- a. Menyediakan jaminan terhadap hak-hak calon Tenaga Kerja Indonesia, baik mereka yang mengikuti program pelaksana Tenaga Kerja Indonesia Swasta maupun yang bekerja secara mandiri.
- b. Menyelenggarakan pengawasan terhadap penyediaan tempat tinggal yang memadai bagi calon Tenaga Kerja Indonesia.
- c. Menginisiasi dan memperluas pengembangan sistem informasi mengenai Tenaga Kerja Indonesia yang berada di luar negeri.
- d. Berusaha melalui diplomasi untuk memastikan bahwa hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan dipenuhi secara optimal.
- e. Menyediakan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia sebelum, saat, dan setelah mereka menjalani periode kerja mereka. Ditinjau dari beberapa pertimbangan diatas, sudah jelas bahwa perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia itu sangat penting.

Mengacu pada pertimbangan-pertimbangan di atas, pentingnya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sudah sangat jelas. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah memfasilitasi Tenaga Kerja Indonesia yang hendak bekerja di luar negeri dengan menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam perlindungan dan pengawasan. Dengan demikian, diharapkan bahwa setelah pemerintah memenuhi tanggung jawabnya, akan terhindar dari kasus-kasus yang dapat merugikan Tenaga Kerja Indonesia, terutama dalam hal pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Pemerintah Indonesia memberikan perlindungan selama penempatan TKI di luar negeri melalui pembinaan dan pengawasan terhadap agen penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2009, Pasal 80, perlindungan terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia dan TKI dijalankan melalui metode sebagai berikut: (Sukowati, 2004)

1. Pemerintah Kabupaten/Kota melakukan penilaian berdasarkan faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, usia, kondisi kesehatan fisik dan mental, serta kelengkapan administratif untuk calon Tenaga Kerja Indonesia. Jika lulus seleksi, mereka akan diangkat sebagai calon Tenaga Kerja Indonesia dan kemudian diarahkan ke Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PTTKIS) untuk proses penempatan.
2. Calon Tenaga Kerja Indonesia menandatangani kontrak kerja yang mengatur penempatan bersama PTTKIS, yang disaksikan oleh Pemerintah Kabupaten/Kota setempat.
3. Calon Tenaga Kerja Indonesia telah dijamin perlindungan melalui program asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Ini berarti jika mereka mengalami masalah saat berada di luar negeri, mereka akan menerima bantuan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Calon Tenaga Kerja Indonesia wajib mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebelum mereka berangkat ke negara tujuan tempat mereka akan bekerja. Tujuannya adalah agar calon Tenaga Kerja Indonesia memiliki pemahaman tentang tindakan yang harus diambil jika mereka menghadapi masalah di luar negeri.

Untuk memudahkan masyarakat memperoleh penghasilan tinggi dengan cepat, bekerja di Indonesia menjadi salah satu pilihan yang tersedia. Tujuan negara adalah bekerja demi kebaikan bersama dan memberikan pelayanan publik. Untuk mencapai tujuan

ini, negara menggunakan kekuasaannya sesuai dengan aturan hukum atau melalui intervensi negara (atas kebijakannya sendiri). Akibat banyaknya kejadian yang melibatkan TKI di luar negeri, jelas bahwa tugas dan tanggung jawab seluruh pemerintah, khususnya BNP2TKI (Badan Nasional Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja), ada pada orang tersebut. Permasalahan hak asasi manusia belum dilaksanakan secara penuh dan efektif.

KESIMPULAN

Sumber devisa utama Indonesia adalah tenaga kerja Indonesia. Di era globalisasi, semakin banyak masyarakat Indonesia yang bekerja di luar negeri untuk menghidupi keluarganya secara finansial. Namun dampak negatif dari sistem ini adalah meningkatnya pelanggaran hak asasi manusia terhadap pekerja Indonesia, seperti: konflik, kekerasan di negara tujuan mereka bermigrasi, dan kekerasan di tangan majikannya. Pelanggaran nilai-nilai kemanusiaan dan hak asasi manusia tidak hanya terjadi di kalangan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri, namun juga sebelum dan sesudah penempatan. Pelanggaran hak asasi manusia (HAM) sebelum keberangkatan dapat dilakukan terhadap pekerja Indonesia, termasuk penipuan, kekerasan, pelecehan seksual, pemerkosaan dan banyak lagi. Sebaliknya, ketika buruh migran di-PHK, mereka lebih rentan terhadap penipuan dan kekerasan. Untuk menjamin keselamatan umum pekerja Indonesia selama bepergian, pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang No. 39 tahun 2004. Kami berharap dengan adanya peraturan ini, pekerja Indonesia dapat memperoleh akomodasi yang lebih baik jika mereka mempunyai masalah di luar negeri untuk menjamin keselamatan mereka. perawatan, kenyamanan dan keamanan sebelum kembali ke Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, Pristika. (2014). "Perjanjian Bilateral Indonesiadengan Malaysia terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI)." *Lex Jurnalica*, vol. 11, no. 1.
- Probosiwi, Ratih. (2015). "Analisis undang-undang perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri." *Jurnal Kawistara* 5, no. 2.
- Indriani, Maulida. (2016) "Peran tenaga kerja Indonesia dalam pembangunan ekonomi nasional." *Gema Keadilan* 3, no. 1, 74-85.
- Robby Darwis Nasution. (2017). *Pendampingan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dalam Perspektif Hukum dan HAM*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Ismantoro Dwi Yuwono, S. H. (2017). *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*. Media Pressindo.
- Husni, Lulu. (2017). "Perlindungan Hukum Terhadap TKI yang Bekerja di Luar Negeri (Kajian Yuridis Terhadap Sinkronisasi Peraturan Perundang-Undangan Penempatan dan Perlindungan TKI)." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 40, no. 2, 270-289.
- Rizqi, Maulidyah Amalina. (2018). "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi masyarakat untuk menjadi tenaga kerja Indonesia di luar negeri." In *Prosiding Seminar Nasional: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan*, vol. 1, no. 1, 1161-1174
- Febriyanto, Triyan, and Agus Taufiqur Rohman. (2018). "Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang Bekerja di Luar Negeri." *Lex Scientia Law Review* 2, no. 2, 139-154.
- Yulianti, Ni Putu Rai, and Dewa Gede Sudika Mangku. (2020). "Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian

- Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri." *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha* 8, no. 2, 22-40.
- Hanifah, Ida. (2020). "Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri." *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1, 10-23.
- Hanifah, Ida. (2021). "Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1, 168-173.