

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum mengenai Pekerja/buruh

Zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksud dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan “halus” seperti pegawai administrasi yang biasa duduk di meja disebut dengan “*white collar*” (berkerah putih). (Asyhadie, 2007:19-20). Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white collar* dengan memberikan kedudukan dan status yang berbeda untuk memecah belah golongan Bumiputra. Orang-orang *white collar* dikatakan adalah orang-orang yang pantang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan “budak” yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang *white collar*.

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (perseorangan, pengusaha, badan hukum) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah

perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Tenaga kerja yang bekerja dibawah pimpinan orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain tetapi tidak dalam hubungan kerja misalnya tukang semir sepatu atau tukang potong rambut, bukan merupakan pekerja/buruh. (Maimun, 2007:12)

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku (aktor) dalam pelaksanaan pembangunan, kiranya perlu meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan (Sastrohadiwiryo, 2002:3)

Istilah pekerja dan buruh secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua kata tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi ‘pekerja/buruh” dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 pengertian pekerja/buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak membedakan antara pekerja/buruh halus

(*white collar*) dengan pekerja/buruh kasar (*blue collar*). Perbedaan pekerja/buruh dalam Undang-undang ini hanya didasarkan pada jenis kelamin (pekerja/buruh perempuan dan laki-laki) dan usia (pekerja/buruh anak). Perbedaan ini dilakukan bukan dalam rangka diskriminatif tetapi untuk melindungi pekerja/buruh yang lemah daya tahan tubuhnya dan untuk menjaga norma-norma kesusilaan. (Maimun, 2007:13)

B. Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Prof. Imam Soepomo, S.H. berpendapat bahwa hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. (Maimun, 2007: 41)

Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 “Hubungan Kerja” adalah antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha dengan pekerja/buruh tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang dibuat oleh pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada perusahaan. Perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan yang

dibuat oleh pengusaha. Wiwoho Soedjono (1987:73) menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah: “Hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pengusaha/majikan, atau perjanjian orang-perorangan pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah” (Asyhadie, 2007:49). Soepomo (1999:70) istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja.

Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 menentukan:

Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Pasal 50 UU No. 13 tahun 2003 menyatakan, bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pasal 52 menetapkan perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. kesepakatan kedua belah pihak
2. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
3. adanya pekerjaan yang dijanjikan
4. pekerjaan yang dijanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ketentuan Pasal 52 UU No. 13 tahun 2003 merupakan tiruan pasal 1320 KUHPer. (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata) yang menetapkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian ada empat syarat yaitu:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan
3. suatu hal tertentu
4. suatu sebab yang halal. (Rusli 2003:70)

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi. Dalam hal prestasi Soebekti (1984: 29-30) menulis “suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak yang dianggap sebagai kebalikan kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.” Dalam perjanjian kerja, karena merupakan salah satu bentuk khusus perjanjian, yang dikemukakan oleh Soebekti diatas berlaku juga. Artinya apa yang menjadi hak pekerja/buruh akan menjadi kewajiban pengusaha, dan sebaliknya apa yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja/buruh. (Asyhadie, 2007:60)

a. Kewajiban Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh haruslah bertindak sebagai seorang pekerja/buruh yang baik. Didalam KUHPer Pasal 1603d dinyatakan bahwa pekerja/buruh yang baik adalah:

“Buruh yang menjalankan kewajiban-kewajibannya dengan baik, yang dalam hal ini kewajiban untuk melakukan atau tidak melakukan segala sesuatu yang dalam keadaan yang sama, seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan”

b. Hak-hak Pekerja/Buruh

Pekerja/buruh mempunyai peranan penting, tanpa adanya pekerja/buruh perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan. Pekerja/ buruh mempunyai hak-hak yaitu ;

1. Hak atas keselamatan kerja

UU No. 13 tahun 2003 Pasal 86 ayat 1 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

2. Hak atas jaminan sosial tenaga kerja

UU No. 13 tahun 2003 Pasal 99 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

3. Hak atas upah

UU No. 13 tahun 2003 Pasal 88 ayat (1) menyebutkan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan

4. Hak atas mogok kerja

UU No. 13 tahun 2003 Pasal 137 menyebutkan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

5. Hak atas membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh

UU No. 13 tahun 2003 Pasal 104 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

c. Kewajiban Perusahaan

Kewajiban utama pengusaha dengan adanya hubungan kerja dengan pekerja/buruh adalah membayar upah. Kewajiban tambahan adalah memberikan surat keterangan kepada pekerja/buruh yang dengan kemauan sendiri hendak berhenti bekerja di perusahaan.

C. Globalisasi dan Pekerja Migran Internasional

Globalisasi adalah proses menyatunya negara-negara di seantero dunia. Dalam globalisasi, perdagangan barang dan jasa, perpindahan modal, jaringan transportasi, serta pertukaran informasi dan kebudayaan bergerak secara bebas ke seluruh dunia seiring dengan meleburnya batas-batas negara. Globalisasi ternyata juga mendorong perpindahan tenaga kerja antar negara. Dewasa ini, penduduk dunia bergerak meninggalkan tanah airnya menuju negara lain yang menawarkan pekerjaan dengan upah lebih tinggi. Di wilayah Asia saja pada tahun 1994, tenaga kerja asing (sesama Asia) yang mengisi sektor-sektor ekonomi di wilayah tersebut mencapai jutaan. Jumlah terbanyak datang dari Indonesia (800 ribu), diikuti Filipina (600 ribu), Bangladesh (400 ribu) dan Thailand (sekitar 400 ribu) (Newsweek, 17 Oktober 1994).

Menurut Elwin Tobing (2003), arus migrasi tenaga kerja ini diperkirakan akan terus meningkat setiap tahunnya sejalan dengan melonggarnya hambatan-hambatan resmi migrasi di negara-negara yang tergabung dalam *World Trade*

Organisation (WTO). Melonjaknya arus migrasi ini pada hakekatnya merupakan tanda dari perbedaan tingkat kemakmuran antara negara maju dan berkembang.

Pembangunan ekonomi lebih cepat di negara maju telah mendorong upah dan kondisi lingkungan kerja ke taraf yang lebih tinggi. Percepatan pembangunan ekonomi di negara maju kemudian meningkatkan kebutuhan akan tenaga kerja dalam jumlah tertentu. Secara umum, permintaan akan tenaga kerja terlatih di negara maju dipenuhi dari negara maju lainnya. Sedangkan permintaan akan tenaga kerja tidak terlatih (*unskill*) “terpaksa” didatangkan dari negara berkembang. Pekerja dari negara-negara maju sendiri seringkali tidak tertarik dengan pekerjaan yang menurut kategori mereka bergaji rendah.

Sementara itu, kesulitan ekonomi, sempitnya lapangan pekerjaan dan upah rendah di negara berkembang mendorong penduduk untuk mengadu nasib ke negara maju meskipun tanpa bekal (keahlian, persiapan, dokumen) yang memadai. Sebagian besar pekerja migran dari negara berkembang ini umumnya terdorong oleh upah yang relatif lebih tinggi dibanding upah yang diterima di negara asal. Namun, sebagian dari pekerja migran ada yang termotivasi oleh alasan lain, seperti keagamaan (pergi haji, umroh) khususnya yang ke Arab Saudi.

Faktor pendorong dan penarik di atas sebenarnya merupakan hukum ekonomi yang wajar jika prosesnya dilalui berdasarkan kriteria yang dibutuhkan. Persoalan menjadi lain manakala tenaga kerja dari negara pengirim bermigrasi secara ilegal dan/atau tanpa keahlian serta persiapan yang diperlukan. Dalam konteks ini, munculah dua macam migrasi, yaitu yang legal (resmi) dan yang

ilegal (gelap). Status gelap inilah yang kemudian menyebabkan pekerja migran sangat rentan mengalami permasalahan sosial-psikologis.

Dalam arus migrasi ini, terdapat fenomena lain yang disebut “feminisme migrasi,” yakni, bahwa migrasi semakin didominasi oleh anak gadis dan perempuan (Heyzer, 2002:2). Ambruknya sistem ekonomi lokal menyebabkan banyak anak-anak gadis dan perempuan yang diekspor ke tempat-tempat kerja global guna mencari penghidupan. Menurut Heyzer (2002:2), situasi ini akan semakin menjadi-jadi di negara-negara yang mengalami krisis ekonomi parah serta negara-negara yang mengalami konflik dan perpecahan. Dalam konteks Indonesia, feminisme migrasi ini terjadi dalam bentuk pengiriman TKW besar-besaran antara lain ke Hongkong, Arab Saudi, Malaysia dan Singapura.

D. Penempatan Tenaga kerja

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.(Rusli, 2007:31)

Penempatan tenaga kerja mencakup:

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

Penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Peraturan Pelaksana yang mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri yang masih berlaku saat diundangkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2004 adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor :PER-18/MEN/IX/2007 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Asas Penempatan TKI yaitu Mudah, murah, cepat dan aman yaitu terdiri dari: keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, anti diskriminasi dan perdagangan manusia.

Tujuan penempatan TKI

- 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 dengan keluarganya

E. Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri.

- a. Pra Penempatan TKI

Penting kiranya kita mengetahui bagaimana upaya pemerintah Indonesia mengenai sistem perekrutan dan pengiriman TKI ke Malaysia, karena bagaimanapun permasalahan TKI adalah permasalahan dua negara yang mempunyai kedaulatan, serta peraturan masing-masing yang tentunya memerlukan kerjasama sehingga hak-hak kedua negara tidak terabaikan. Selama ini kita hanya memandang bahwa kepedulian kita atau pemerintah setidak-tidaknya tidak menjadikan perlindungan hukum bagi TKI sebagai hal yang utama, karena dalam kebijakan atau prakteknya hanya memandang bahwa TKI adalah obyek penderita yang bisa dijadikan ladang bisnis baik itu oleh negara, dalam hal ini pertimbangan perolehan devisa ataupun oleh pihak-pihak swasta yang motif dan kepentingannya tentu akumulasi kapital dan perolehan keuntungan.. Karena hanya didasarkan atas kepentingan bisnis, maka sering terjadi informasi mengenai kondisi dan lingkungan kerja dan perlindungannya hampir tidak diketahui oleh calon TKI. Hak-hak pekerja serta jaminan sosial yang dapat dinikmati juga terabaikan, bahkan banyak dari TKI kita yang tidak mengetahui isi dari kontrak kerja yang telah mereka lakukan, atau juga ada yang tidak pernah melihat karena hanya disuruh tanda tangan (www.republika.com, 18 Mei 2008).

Peraturan pemerintah sebagai upaya perbaikan pola dan sistem rekrutmen TKI diantaranya diatur dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Bab IV tentang Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri Pasal 10 yaitu pelaksanaan

penempatan TKI di luar negeri terdiri dari: a. Pemerintah; b. Pelaksanaan penempatan TKI swasta.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER-18/MEN/IX/2007 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri mengatur mengenai pola pengiriman dan persyaratan baik itu bagi berdirinya sebuah Perusahaan Jasa Tenaga Tenaga Kerja atau Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta dan persyaratan bagi TKI sendiri. Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-18/MEN/IX/2007 pada pasal 1 ayat (4) bahwa yang dimaksud dengan Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta selanjutnya disebut PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

PPTKIS wajib memiliki Surat izin Pengerahan (SIP) dari Menteri sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-18/MEN/IX/2007 pada pasal 2 ayat (1). Surat izin Pengerahan (SIP) yang selanjutnya disebut SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada Pelaksana Penempatan TKI Swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu, untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan pada calon Pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Permasalahan TKI dari tahun ke tahun selalu banyak terjadi pelanggaran dari pola dan sistem pengiriman TKI. Undang-Undang Nomor 39 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pasal 5 menyatakan bahwa: Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Pemerintah sudah membentuk sistem dan pola penempatan TKI keluar negeri, namun dalam pelaksanaan masih banyak terjadi penyimpangan baik dilakukan oleh PPTKIS maupun para pejabat dilingkungan yang terkait. Hal ini dapat dilihat dalam kegiatan koordinasi penempatan dan perlindungan TKI di daerah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-18/MEN/IX/2007 pasal 42 yaitu Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (BP3TKI), pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota dengan instansi pemerintah lainnya terkait melakukan koordinasi dalam memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI sesuai tugas masing-masing.

Lebih lanjut dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-18/MEN/IX/2007 Bab VIII tentang Penempatan TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri Pasal 47:

Penempatan TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh :

- a. badan usaha milik negara;
- b. badan usaha milik daerah; dan
- c. perusahaan swasta bukan PPTKIS.

Selanjutnya, Pasal 48 mengatur tentang TKI yang bekerja secara perseorangan yaitu:

- (1) TKI dapat bekerja secara perseorangan di luar negeri tanpa melalui PPTKIS harus memiliki KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) dengan syarat sebagai berikut :
 - a. memiliki sertifikat kompetensi kereja melalui pendidikan dan pelatihan profesi khusus; dan
 - b. memiliki bukti permintaan dari pengguna yang bukan perseorangan.
- (2) TKI perseorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melapor pada instansi kabupaten/kota dan Perwakilan Republik Indonesia di Negara penempatan.

Salah satu yang menjadi ciri dari pola penempatan TKI keluar negeri adalah dipercayakan oleh PPTKIS, dan beberapa organ pemerintah seperti Depnakertrans (Departemen tenaga kerja dan transmigrasi), dalam hal ini sebagai departemen yang terkait, yang mana pejabat yang terkait seperti Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi serta Direktur Jendral, dalam hal ini adalah Direktur Jendral Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri. PPTKIS dalam hal ini diperbolehkan membuka cabang cabang di Tingkat Propinsi atau Kabupaten, selain itu ada juga perwakilan PPTKIS di luar negeri yang selanjutnya disebut Perwalu (Perwakilan luar negeri) yaitu badan hukum atau perseorangan yang bertindak untuk dan atas nama PPTKIS di Luar Negeri.

b. Masa Penempatan TKI

Masa penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mewajibkan setiap TKI wajib melaporkan kedatangan kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana TKI swasta.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-18/MEN/IX/2007 mengatur masa penempatan tersebut bahwa PPTKIS wajib bertanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri. Dalam pelaksanaan perlindungan dan pembelaan TKI, PPTKIS sendiri atau bersama-sama wajib menunjuk atau bekerjasama dengan Lembaga Perlindungan TKI yang terdiri dari Konsultan Hukum dan atau Lembaga Asuransi di negara penempatan TKI sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan.

Ketentuan tentang masa penempatan TKI dari kedua peraturan perundangan di atas memperlihatkan, bahwa ketentuan sebagai mana diatur dalam Undang-Undang nomor 39 tahun 2004 hanya bersifat administratif semata, sedangkan ketentuan yang ada dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-18/MEN/IX/2007 memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI

di luar negeri. Hal ini mengigit justru masa penempatan inilah, TKI banyak mengalami masalah, baik permasalahan antara TKI dengan majikan/pengguna, maupun dengan pelaksana penempatan TKI swasta yang tidak memenuhi kewajibannya seperti yang tercantum dalam perjanjian penempatan (Abdurrahman 2006: 39)

c. Purna penempatan

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Kepulangan TKI dapat terjadi :

- a. Berakhirnya perjanjian kerja
- b. Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir
- c. Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan
- d. Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisanya menjalankan pekerjaan lagi
- e. Meninggal dunia di negara tujuan
- f. Dideportasi oleh negara setempat

Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI dalam hal:

- a. Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI
- b. Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan
- c. Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER-18/MEN/IX/2007 Pasal 57 yaitu PPTKIS bekerjasama dengan Mitra Usaha dan Perwalu wajib mengurus kepulangan TKI sampai di bandara Indonesia dalam hal kepulangan TKI disebabkan karena kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi, perselisihan TKI dengan pengguna yang mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, maka PPTKIS wajib membantu penyelesaian hak-hak TKI yang belum terpenuhi.

F. Perlindungan Hukum bagi TKI Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur dalam proses bisnis yang tidak dapat diabaikan, karena tenaga kerja itulah yang menggerakkan proses produksi dalam perusahaan atau industri. Indonesia mempunyai tenaga kerja yang cukup banyak. Akhir-akhir ini banyak sekali tenaga kerja Indonesia (TKI) yang pergi mencari pekerjaan ke luar negeri. Keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri merupakan salah satu faktor yang mendorong para TKI untuk mengadu

nasib di negeri orang. Para TKI yang merupakan warga negara Indonesia tersebut perlu mendapat perlindungan. Pentingnya TKI memperoleh perlindungan salah satu alasannya adalah adanya fakta bahwa banyak TKI yang diperlakukan sewenang-wenang sehingga mengalami berbagai kesulitan bahkan pelanggaran hak asasi.

Berkenaan dengan upaya perlindungan bagi TKI sebagai warga negara Indonesia, Pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa:

“Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang dibawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi”

Berdasarkan ketentuan Pasal 28G ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut, perlindungan atas diri pribadi warga negara Indonesia dari tindakan sewenang-wenang, termasuk TKI dimanapun berada, merupakan hak asasi manusia.

Dalam tingkatan Undang-Undang, Indonesia juga telah memiliki satu peraturan yang khusus bertujuan melindungi para TKI yang bekerja di Luar Negeri, yakni Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 yang mengatur Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Secara lebih umum, ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 merupakan dasar hukum tertinggi bagi upaya perlindungan terhadap warga negara yang tidak mempunyai pekerjaan dan penghidupan yang layak, termasuk para TKI.

Didalam ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 ditentukan bahwa:

“Tiaptiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, ada perlindungan yang berupa pemberian hak bagi warga negara yang ingin memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak atas dasar kemanusiaan, baik untuk memperoleh pekerjaan di Indonesia maupun di luar Indonesia apabila kebutuhan menghendaknya.

Tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah (lihat ketentuan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka agar seseorang disebut sebagai TKI harus memenuhi unsur-unsur, yakni:

1. WNI
2. Memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri
3. Berada dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

TKI yang baru akan berangkat ke luar negeri dan masih berada di Indonesia, disebut dengan calon TKI. Calon TKI adalah adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan (Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri).

Berdasarkan unsur-unsur tersebut, maka TKI pasti WNI yang bekerja di luar negeri dan calon TKI adalah WNI yang berkehendak bekerja ke luar negeri. Karena calon TKI dan TKI berhubungan dengan perpindahan WNI ke negara lain, maka akan selalu berhubungan dengan urusan bidang keimigrasian, yakni kewajiban untuk memiliki paspor.

Sebelum istilah TKI, dikenal istilah yang mempunyai pengertian hampir sama dengan TKI, yakni buruh migran dan pekerja migran. Buruh migran diartikan sebagai orang yang bekerja sebagai buruh di luar negeri. Pekerja migran mempunyai pengertian yang lebih luas dari buruh migran. Buruh migran Indonesia yang bekerja di Malaysia sering disebut sebagai “konsikong”, migran yang bekerja sebagai pembantu umum dalam pelbagai jenis pekerjaan di sektor konstruksi atau sering diartikan sebagai pekerja serabutan atau pembantu umum bahkan sedikit dari para konsikong ini ternyata didominasi oleh kaum wanita. (Arif, M.Nasution, 2001:5).

TKI banyak yang menyebar di berbagai negara dan salah satunya adalah Malaysia. Profil TKI di Malaysia memiliki 2 (dua) ciri. *Pertama*, latar belakang pendidikan yang rendah. bahkan banyak diantaranya tidak pernah menamatkan pendidikan. Ini berakibat TKI ditempatkan sebagai pekerja kasar di Malaysia, seperti buruh bangunan, buruh perkebunan dan pekerja rumah tangga. (Arif, M.Nasution, *Orang Indonesia di Malaysia Menjual Kemiskinan Membangun Identitas*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, hal. 50-51). *Kedua*, alasan meninggalkan

kampung halaman, yakni mencari pekerjaan di tempat yang mereka anggap dapat memenuhi keinginan yang kurang atau dapat terpenuhi kalau tetap bertahan di tempat asal. Alasan untuk mencapai tingkat kesejahteraan yang lebih baik menjadi alasan mengapa meninggalkan kampung halamannya.

Selain Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, ada beberapa peraturan yang juga mengatur mengenai perlindungan bagi TKI, seperti: Undang-undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Keputusan Presiden RI Nomor 29 tahun 1990 jo Keputusan Presiden RI Nomor 46 tahun 2000 tentang Badan Koordinasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Keputusan Presiden RI nomor 36 tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (*The Organization of The Employment Service*), Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 tahun 1994 jo. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Nomor 15 tahun 1995 tentang Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri. Karena sudah ada Undang-Undang yang baru (Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri), maka segala ketentuan tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku.

TKI mempunyai keterbatasan pengetahuan mengenai negara mana yang membutuhkan tenaga kerja dan jenis lapangan pekerjaan apa yang tersedia. Karena kondisi demikian, maka Pemerintah merasa bertanggung jawab untuk mengarahkan dan melakukan penempatan bagi TKI yang hendak bekerja di luar negeri. Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan (lihat pada ketentuan Pasal 1 butir 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri).

TKI yang kebanyakan tidak mengetahui hak-haknya tersebut perlu dilindungi. Perlindungan TKI merupakan segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-perundang, baik sebelum maupun sesudah bekerja (Pasal 1 butir 4 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri). Perlindungan TKI dengan demikian mempunyai ruang lingkup, yakni:

1. segala upaya
2. untuk melindungi kepentingan calon TKI agar terpenuhi hak-haknya
3. baik sebelum atau sesudah bekerja.

Apabila dihubungkan dengan pengertian penempatan TKI, maka ruang lingkup tersebut demikian luas, yakni meliputi proses sebelum TKI berangkat ke luar negeri sampai selama ia bekerja di luar negeri. Hak-hak calon TKI dalam rentang waktu tersebut harus terpenuhi. Hak-hak calon TKI diatur dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri. Dari ketentuan Pasal 8 dapat dilihat bahwa TKI mempunyai hak untuk:

1. Bekerja diluar negeri.
2. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
3. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
4. Memperoleh kebebasan menurut agama dan keyakinanya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
5. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku dinegara tujuan.
6. Memperoleh hak, kesempatan dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-perundang negara tujuan.

7. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
8. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ketempat asal.
9. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Dari proses penempatan TKI dan perlindungan bagi TKI, maka pengurusan dokumen merupakan salah satu upaya dan merupakan proses awal dalam rangka memberi perlindungan bagi calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri.

Agar perlindungan bagi calon TKI dapat dilakukan dengan baik, perlindungan calon TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia (lihat ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri). Asas-asas tersebut sesuai dengan hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (2) dan 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Pasal 28H ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan:

”Setiap orang mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.

Pasal 28I ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menentukan bahwa:

” Setiap orang berhak bebas atas perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, maka tujuan dari perlindungan calon TKI adalah untuk:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Menjamin dan melindungi calon TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia.
3. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Dalam rangka memberikan perlindungan bagi calon TKI, menurut ketentuan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, Pemerintah mempunyai tugas sekaligus wewenang untuk mengatur, membina dan melaksanakan, serta mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri. Berkaitan dengan kepengurusan dokumen, maka sesuai ruang lingkup tugasnya, pemerintahlah yang bertugas dan berwenang melaksanakan kepengurusan dokumen. Tugas pemerintah pusat dalam bidang perlindungan calon TKI, dapat diperbantukan kepada pemerintah daerah (lihat Pasal 5 ayat 2).

Disamping hak, calon TKI mempunyai beberapa kewajiban. Berdasarkan Pasal 9 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, TKI mempunyai kewajiban untuk:

1. Menataati peraturan perundang-undangan baik ddalam negeri maupun du luar negeri.
2. Mentaati dan melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Membayar biaya pelayanan penenmpatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
4. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

G. Konvensi Internasional Tentang Perlindungan Hak Setiap Buruh Migran Berdasarkan Konvensi *International Labour Organization* (ILO)

G.1. Program-Program ILO Di Indonesia

ILO mendukung Indonesia untuk mencapai tujuan menciptakan lapangan kerja yang layak, melalui program dan kegiatan ditiga area utama.

(www.ilo.org/jakarta)

1. Menghapuskan Eksploitasi di Tempat Kerja:
 - a. Kemajuan yang efektif dengan pelaksanaan Rencana Aksi Nasional tentang Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak.

- b. Para pengusaha dan serikat pekerja/buruh melalui kerjasama bipartit memperoleh hasil berupa fleksibilitas pasar kerja dan keamanan kerja .

Organisasi Perburuhan Internasional atau ILO adalah badan Persertikatan bangsa-bangsa (PBB) yang terus berupaya mendorong terciptanya peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif secara bebas, adil, aman dan bermartabat. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan hak-hak di tempat kerja, mendorong terciptanya peluang kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial serta memperkuat dialog untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang terkait dengan dunia kerja. ILO adalah satu-satunya badan “tripartit” PBB yang mengundang perwakilan pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun kebijakan-kebijakan dan program-program.

Pekerjaan merupakan hal yang penting untuk kesejahteraan manusia. Disamping memberikan penghasilan, pekerjaan juga membuka jalan menuju perbaikan ekonomi dan sosial yang lebih luas, yang pada gilirannya memperkuat individu, keluarga dan masyarakat. Namun kemajuan ini bergantung pada pekerjaan yang bersifat layak. Pekerjaan yang layak berarti prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial, serta kebebasan masyarakat dalam menyampaikan kekhawatiran mereka, berorganisasi dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang

mempengaruhi kehidupan mereka. Ini membutuhkan adanya kesetaraan peluang dan perlakuan bagi semua perempuan dan laki-laki.

Pekerjaan yang layak adalah kunci untuk mengentaskan kemiskinan. Apabila perempuan dan laki-laki mempunyai akses pekerjaan yang layak, mereka dapat berbagai pemasukan yang dihasilkan melalui integrasi perekonomian internasional yang semakin meningkat. Faktor pendorong yang mendorong pekerjaan yang layak melibatkan ILO, untuk mengintegrasikan apa yang dilakukan di tingkat Internasional, regional, nasional maupun lokal. ILO mengundang pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk bersama-sama menyusun peraturan tenaga kerja, mengawasi pelaksanaannya, meningkatkan kesadaran, serta menyusun kebijakan serta merencanakan program. ILO memastikan bahwa upaya-upaya yang dilakukan didasari pada kebutuhan para perempuan dan laki-laki yang bekerja.

G.2. Konvensi ILO Yang Telah Diratifikasi Di Indonesia

Indonesia sampai saat ini telah meratifikasi 9 (sembilan) Konvensi dasar ILO dari berbagai standar ketenagakerjaan Internasional dengan mensahkannya melalui undang-undang serta peraturan dibawah undang-undang konvensi dasar ILO yang telah diratifikasi negara Indonesia tersebut adalah :

- Konvensi ILO Nomor 29 tentang Kerja Paksa (*Forced Labour*), diratifikasi dengan Stbl.Nomor 26,1933.

- Konvensi ILO Nomor 98 tentang Berlakunya Dasar-dasar Dari hak untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama (*The Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 1956.

- Konvensi ILO Nomor 100 tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-Laki dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 80 Tahun 1957.

- Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of the Rights to Organize*) diratifikasi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998.

- Konvensi ILO Nomor 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa (*The Abolition of Forced Labour*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 19 Tahun 1999.

- Konvensi ILO Nomor 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 1999.

- Konvensi ILO Nomor 111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan (*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1999.

- Konvensi ILO Nomor 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (*The Prohibition and Immediate Action for the Worst Forms of Child Labour*), diratifikasi dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2000.

- Konvensi ILO NO. 88 tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja) diratifikasi dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2002.

UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 34 menyebutkan Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri diatur melalui Undang-undang. Pemanfaatan dan pengaturan pasar kerja luar negeri diatur melalui Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan Keputusan Presiden R.I Nomor 36 tahun 2002 tentang Ratifikasi Konvensi ILO. Berdasarkan Konvensi ILO Nomor 88 pasal 6 huruf b butir IV Pemerintah diwajibkan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mempermudah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu Negara ke negara yang lain yang mungkin telah disetujui oleh Pemerintah Negara penerima Tenaga Kerja Indonesia. kebijakan Nasional Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (P3TKI-LN) harus bersifat menyeluruh

dan *integrative* dengan melibatkan seluruh Instansi Pemerintah terkait dalam memberikan pelayanan kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) maupun pelayanan kepada Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta berikut lembaga lain yang mendukungnya.

(<http://www.bnp2tki.go.id/content/view/226/56/>)

Kegiatan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI pada dasarnya bertumpu pada jasa manusia yang melekat pada diri manusia yang memiliki hak asasi, harkat dan martabat yang terkait langsung dengan kegiatan ekonomi dan sosial, sehingga berbagai pihak berminat dan mudah melibatkan diri untuk dapat dimanfaatkan dan dipolitisir untuk kepentingan kelompok atau golongan masyarakat tertentu. Kegiatan ekonomi yang ditimbulkannya yaitu mendatangkan devisa, meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional maupun ekonomi daerah melalui peningkatan permintaan barang dan jasa. di samping membawa dampak positif terhadap pertumbuhan perekonomian nasional dan daerah, bila tidak dikelola dengan sungguh-sungguh dan profesional akan membawa dampak negative terhadap perkembangan sosial masyarakat

Untuk meminimalisir dampak *negative* dari pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, campur tangan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah secara integral sangat dibutuhkan, guna mencegah TKI

menerima pekerjaan-pekerjaan yang *non-remuneratif*, *eksploitatif*, penyalahgunaan, penyelewengan serta meminimalisir biaya sosial yang ditimbulkannya.

Permasalahan mendasar dalam pelayanan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri selama ini adalah masalah perlindungan, baik perlindungan di dalam negeri maupun perlindungan di luar negeri. Bila dicermati lebih mendalam lagi terlihat adanya kecenderungan unsur eksploitasi tenaga kerja, yakni adanya sindikasi tertentu yang menyangkut rekrut dan rekruternya yang membuat TKI tidak berdaya, ditambah dengan rawannya jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKI, disebabkan oleh rendahnya pendidikan dan rendahnya kompensasi TKI, dan diperburuk lagi oleh perilaku PPTKIS beserta lembaga lain pendukungnya yang bekerja kurang profesional sehingga permasalahan TKI baik dalam pra penempatan, masa penempatan maupun purna penempatan seperti tidak ada ujungnya.

Tahun 2006, Pemerintah mengumumkan serangkaian prakarsa kebijakan dan perangkat administratif untuk memperkuat perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia. Salah satu dari prakarsa kebijakan ini adalah instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006, yang bertujuan untuk meningkatkan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia disepanjang proses migrasi, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Departemen luar negeri memainkan peranpenting dalam melindungi warga negara Indonesia

yang hidup dan bekerja di luar negeri. Untuk memastikan bahwa perlindungan bagi pekerja Indonesia di luar negeri menjadi prioritas utama, Departemen Luar Negeri telah menjalin kerjasama dengan ILO sejak 2006 untuk membangun kapasitas para diplomat dan atase dari departemen-departemen lainnya, seperti Departemen Tenaga Kerja, Departemen Hukum, Kepolisian dan Imigrasi yang ditempatkan di Luar negeri

