

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**A. Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pawestri dan Anindhita Okti. Universitas Atma Jaya Yogyakarta (2014).	Fungsi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) Dalam Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia	Normatif	KTKLN merupakan upaya pemerintah memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia sekaligus sebagai identitas bagi tenaga kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan dan prosedur. Namun KTKLN masih memiliki kekurangan dimana proses pembuatannya rumit dan banyak pungutan liar yang tidak seharusnya kepada tenaga kerja Indonesia, selain itu adanya KTKLN juga kurang memberikan manfaat bagi tenaga kerja Indonesia.
2.	Yenni Fitria dan Ari Hernawan. Universitas Gadjah Mada (2016).	Tinjauan Yuridis Mengenai Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (e-KTKLN) sebagai Pengganti Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) Dalam Upaya Perlindungan	Deskriptif analitis	Pemerintah membuat e-KTKLN sebagai pengganti KTKLN yang diharapkan dapat memenuhi kekurangan yang sebelumnya muncul pada saat program KTKLN masih berlaku. Namun ternyata e-KTKLN juga

		<p>Terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri</p>	<p>masih memiliki kekurangan yaitu belum dapat dijadikan sebagai alat perlindungan yang maksimal bagi tenaga kerja Indonesia, sebab legalitas tenaga kerja Indonesia masih tetap berdasarkan paspor dan visa kerja di negara tempat tenaga kerja Indonesia bekerja. Selain itu hampir 90% tenaga kerja Indonesia tidak lagi mempunyai e-KTKLN.</p>
--	--	--	--

Dari kajian penelitian terdahulu di atas terdapat beberapa persamaan dengan penelitian ini yaitu kajian yang diteliti adalah kajian tentang upaya dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Dalam penelitian terdahulu dan penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Dalam penelitian ini juga terdapat perbedaan dengan penelitian terdahulu antara lain penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Perlindungan Buruh Migran**

#### **a. Pengertian Perlindungan**

Perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dan segalanya) memperlindungi<sup>14</sup>.

<sup>14</sup> <http://kbbi.web.id/perlindungan>. Diakses pada tanggal 17 Juli 2018 pada pukul 20.00 WIB.

Perlindungan menurut ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di ruang sidang<sup>15</sup>.

Perlindungan yang tertuang dalam PP No. 2 Tahun 2002 Pasal 1 adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, terror, dan kekerasan dari pihak manapun, yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan<sup>16</sup>.

#### **b. Tugas dan Tanggung Jawab Pemerintah Pusat**

Perlindungan buruh migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Perlindungan untuk buruh migran Indonesia meliputi perlindungan secara kelembagaan yang mengatur tugas dan kewenangan kementerian sebagai regulator/pembuat kebijakan dengan Badan sebagai operator/pelaksana kebijakan.

---

<sup>15</sup> <http://seputarpengertian.blogspot.com/2014/01/seputar-pengertian-perlindungan-hukum.html?m=1>. Diakses pada tanggal 17 Juli 2018 pada pukul 20.00 WIB.

<sup>16</sup> Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2002 Pasal 1 tentang Tata Cara Perlindungan Terhadap Korban dan Saksi dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia yang Berat

Tugas perlindungan buruh migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden.

Dalam memberikan perlindungan buruh migran Indonesia yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah, dimulai dari desa, kabupaten/kota, dan provinsi, sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (*job order*) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha di luar negeri. Kemudian pemerintah pusat dan pemerintah daerah akan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia. Dalam Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 39 disebutkan bahwa Pemerintah Pusat memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- a. Menjamin perlindungan calon buruh migran Indonesia dan/atau buruh migran Indonesia dan keluarganya
- b. Mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan buruh migran Indonesia
- c. Menjamin pemenuhan hak calon buruh migran Indonesia dan/atau buruh migran Indonesia dan keluarganya
- d. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi yang terpadu dalam penyelenggaraan penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia

- e. Melakukan koordinasi kerjasama antar instansi terkait dalam menanggapi pengaduan dan penanganan kasus calon buruh migran Indonesia dan/atau buruh migran Indonesia
- f. Mengurus kepulangan buruh migran Indonesia dalam hal terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan buruh migran Indonesia bermasalah
- g. Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan buruh migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan
- h. Menyusun kebijakan mengenai perlindungan buruh migran Indonesia dan keluarganya
- i. Menghentikan atau melarang penempatan buruh migran Indonesia untuk negara tertentu atau pada jabatan tertentu di luar negeri
- j. Membuka negara atau jabatan tertentu yang tertutup bagi penempatan buruh migran Indonesia
- k. Menerbitkan dan mencabut SIP3MI
- l. Menerbitkan dan mencabut SIP2MI
- m. Melakukan koordinasi antar instansi terkait mengenai kebijakan perlindungan buruh migran Indonesia
- n. Mengangkat pejabat sebagai atasan ketenagakerjaan yang ditempatkan di kantor Perwakilan Republik Indonesia atas usul Menteri

- o. Menyediakan dan memfasilitasi pelatihan calon buruh migran Indonesia melalui pelatihan vokasi yang anggarannya berasal dari fungsi pendidikan

## 2. Buruh Migran

### a. Pengertian Buruh Migran

Tenaga Kerja Indonesia memiliki arti yang sama dengan Buruh Migran Indonesia. Adapun buruh yang memilih untuk bekerja di luar negeri atau yang biasa kita kenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau Buruh Migran Indonesia. Buruh migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah<sup>17</sup>.

Buruh Migran menurut Konvensi Tahun 1990 adalah seseorang yang akan, tengah atau telah melakukan pekerjaan yang dibayar dalam suatu negara dimana bukan menjadi warga negaranya<sup>18</sup>.

Sedangkan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) mendefinisikan pekerja migran sebagai seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi dari satu negara ke negara lain, dengan sebuah gambaran bahwa orang tersebut akan dipekerjakan oleh seseorang

---

<sup>17</sup> Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2013 Pasal 1 tentang Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah

<sup>18</sup> A. Patra M. Zen, & Daniel Hutagalung, *Panduan Hukum Indonesia: Pedoman Anda Memahami dan Menyelesaikan Masalah Hukum*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2007, Hlm. 77

yang bukan dirinya sendiri, termasuk siapapun yang biasanya diakui sebagai seorang migran untuk bekerja<sup>19</sup>.

Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan beberapa istilah yang berkaitan dengan buruh migran Indonesia, misalnya :

- 1.) Calon Buruh Migran Indonesia yang adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- 2.) Buruh Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
- 3.) Calon Buruh Migran Indonesia Perseorangan adalah buruh migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan.
- 4.) Perlindungan buruh migran Indonesia adalah segala upaya melindungi kepentingan calon buruh migran Indonesia dan/atau buruh migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan

---

<sup>19</sup> [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/ro-bangkok/ilo-jakarta/documents/publications/wcms\\_122318.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/asia/ro-bangkok/ilo-jakarta/documents/publications/wcms_122318.pdf). Diakses pada tanggal 17 Juli 2018 pada pukul 20.00 WIB.

sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.

Dalam Pasal 5 Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan bahwa setiap buruh migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

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

Menurut ketentuan Pasal 13 Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa untuk ditempatkan di luar negeri, calon buruh migran Indonesia harus memiliki dokumen yang meliputi :

- 1) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah 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 buruh migran Indonesia

8) Perjanjian kerja

Setiap calon buruh migran Indonesia harus mengisi data-data dan dokumen tersebut dengan benar agar terhindar dari sanksi pidana. Calon buruh migran Indonesia juga harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah disepakati oleh pengguna jasa dan calon buruh migran Indonesia di hadapan pegawai pengawas ketenagakerjaan di Kandepnaker atau Kanwil daerah asal calon buruh migran Indonesia. Perjanjian kerja merupakan perjanjian tertulis antara buruh migran Indonesia dan pemberi kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Pada waktu penandatanganan menjelaskan kepada calon buruh migran Indonesia apa yang menjadi hak dan kewajibannya selama bekerja di luar negeri dan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pihak majikan sesuai dengan isi perjanjian kerja yang mereka tanda tangani. Dalam perjanjian kerja ini memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan adanya penyuluhan yang diselenggarakan oleh Pemerintah ini, calon buruh migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri akan mendapatkan informasi dan penjelasan yang benar dan cepat sehingga terhindar dari penipuan dan dapat

mempersiapkan diri, baik fisik maupun mental untuk bekerja di luar negeri. Hal ini bertujuan agar buruh migran Indonesia tidak dijadikan objek perdagangan manusia, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia, negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi manusia warga negaranya, baik di dalam maupun luar negeri, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia. Dalam hal ini, yang termasuk buruh migran Indonesia adalah buruh migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum serta yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga. Sedangkan yang tidak termasuk buruh migran Indonesia berdasarkan Undang-undang adalah sebagai berikut :

- 1) Warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi
- 2) Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri
- 3) Warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka
- 4) Penanam modal
- 5) Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia
- 6) Warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara.

## **b. Hak dan Kewajiban Buruh Migran Indonesia**

Dalam Pasal 6 bagian (1) Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan bahwa setiap calon buruh migran Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :

- 1) Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya
- 2) Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja
- 3) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri
- 4) Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja
- 5) Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut
- 6) Memperoleh upah sesuai standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja
- 7) Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan

- 8) Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja
- 9) Memperoleh akses komunikasi
- 10) Menguasai dokumen perjanjian selama bekerja
- 11) Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan
- 12) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan buruh migran Indonesia ke daerah asal
- 13) Memperoleh dokumen dan perjanjian calon buruh migrant Indonesia dan/ buruh migran Indonesia

Adapun hak dari keluarga buruh migran Indonesia, yaitu meliputi :

- 1) Memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan buruh migran Indonesia
- 2) Menerima seluruh harta benda buruh migran Indonesia yang meninggal di luar negeri
- 3) Memperoleh salinan dokumen dan perjanjian kerja calon buruh migran Indonesia dan/atau buruh migran Indonesia
- 4) Memperoleh akses komunikasi

Dalam Pasal 6 bagian (2) Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dijelaskan bahwa kewajiban setiap buruh migran Indonesia yaitu :

- 1) Mentaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan
- 2) Menghormati adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan
- 3) Menaati and melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja
- 4) Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan keputing buruh migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

**c. Pelaksanaan Penempatan Buruh Migran Indonesia di Luar Negeri**

Penempatan buruh migran Indonesia menurut Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional.

Penempatan buruh migran Indonesia ke luar negeri merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia. Penempatan buruh migran Indonesia dalam program Antar

Kerja Antar Negara (AKAN), dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, sampai tiba kembali di Indonesia <sup>20</sup>.

Penyediaan tenaga kerja dilakukan melalui kegiatan penyuluhan, pengumuman, pendaftaran, dan seleksi administrasi berdasarkan permintaan nyata dari mitra usaha atau pengguna jasa kegiatan-kegiatan menyangkut penyediaan tenaga kerja dilaksanakan oleh PJTKI dengan menerapkan sistem antar kerja melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja di daerah asal buruh migran Indonesia. Uraian di atas merupakan gambaran penempatan tenaga kerja secara legal yaitu yang dilakukan melalui jalur-jalur resmi dan telah ditentukan oleh Undang-undang dan dilengkapi dokumen-dokumen yang diperlukan tenaga kerja legal <sup>21</sup>.

Disamping penempatan tenaga kerja secara legal, dikenal pula tenaga kerja ilegal/ buruh migran Indonesia ilegal. Fenomena buruh migran Indonesia ilegal menjadi penting untuk ditinjau karena banyak menimbulkan masalah, tetapi sulit untuk dicegah. Penempatan tenaga kerja illegal adalah penempatan tenaga kerja melalui jalur yang telah ditetapkan oleh pemerintah namun tanpa

---

<sup>20</sup> Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Jakarta: Sarana Bhakti Persada, 2004, Hlm. 34

<sup>21</sup> M. Arif Nasution, *Globalisasi 2 Migran Antar Negara*, Bandung: Alimni, 2006, Hlm. 2

disertai dokumen apapun <sup>22</sup>. Buruh migran Indonesia ilegal setidaknya ada 5 yaitu :

- 1) Pekerja yang pergi dari negara asal tanpa dilengkapi dokumen negara dan kerja
- 2) Pekerja yang pergi dari negara asal membawa dokumen negara tetapi tidak dilengkapi dokumen kerja
- 3) Pekerja yang memiliki dokumen negara dan kerja tetapi telah keluar dari majikan yang ditunjuk agen dan bekerja pada majikan atau perusahaan lain atau mereka yang tidak memiliki kontrak kerja
- 4) Pekerja yang masa berlakunya kedua dokumen telah habis tetapi bekerja di negara tujuan (luar negeri)
- 5) Pekerja yang memiliki dokumen kontrak kerja dan dokumen negara tetapi bukan untuk bekerja

Tujuan program penempatan buruh migran Indonesia di luar negeri adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk meningkatkan perluasan lapangan kerja sebagai realisasi pemenuhan tanggung jawab profesional dan tanggung jawab sosial, seluruh jajaran aparat pelaksana program, baik dari lembaga swasta maupun instansi pemerintah kepada masyarakat pencari kerja

---

<sup>22</sup> Rusdi Tagaroa dan Encop Sofia, *Perdagangan Buruh Migran Indonesia*, Yayasan Koslata bekerjasama dengan UNPI Pact, Jilid 2007, Hlm. 8

2) Untuk melindungi buruh migran Indonesia dari segala akibat penyimpangan dari ketersediaan informasi pelaksanaan program segmen pasar kerja internasional dengan peningkatan dan pendayagunaan potensi angkatan kerja yang tersedia

3) Untuk meningkatkan realisasi pemenuhan hak asasi manusia bagi tenaga kerja maupun Warga Negara Indonesia yang mencari pekerjaan di luar negeri

4) Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan buruh migran Indonesia sebagai sumber daya pembangunan ekonomi pedesaan

Penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah, baik pusat maupun daerah dengan mengikutsertakan masyarakat.

Sasaran penempatan buruh migran Indonesia di luar negeri pada hakekatnya adalah penganggur pencari kerja di Indonesia, dan sasaran dari sistem *export* jasa tenaga kerja yaitu :

- 1) Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia
- 2) Penambahan pemasukan devisa negara
- 3) Peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi buruh migran Indonesia/ WNI
- 4) Peningkatan pelaksanaan perlindungan hak asasi buruh migran Indonesia/ WNI

- 5) Peningkatan kesempatan kerja dengan memanfaatkan peluang pasar kerja internasional <sup>23</sup>.

Perlindungan calon buruh migran Indonesia/buruh migran Indonesia sesuai Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Buruh Migran Indonesia meliputi :

### **1. Perlindungan Pra Penempatan**

Untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan di luar negeri, calon buruh migran Indonesia dapat meminta informasi kepada Perwakilan Republik Indonesia, mitra usaha, dan calon pemberi kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan. Dalam hal ini, Pemerintah pusat akan mendistribusikan informasi dan permintaan buruh migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah Provinsi. Selanjutnya Pemerintah Daerah kabupaten/kota akan melakukan sosialisasi informasi dan permintaan buruh migran Indonesia kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa. Informasi dari Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat akan menjelaskan kepada buruh migran Indonesia mengenai :

- a. Adanya lowongan pekerjaan dan jabatan yang tersedia di luar negeri
- b. Persyaratan administrasi calon buruh migran Indonesia, termasuk pemilikan paspor

---

<sup>23</sup> Perwada Jawa Tengah, *Buku Saku Penempatan Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Andromeda Graha , 1999, Hlm. 4

- c. Syarat-syarat kerja, meliputi upah, jaminan sosial, waktu kerja, kondisi kerja, lokasi tempat kerja, dan lain-lain
- d. Situasi dan kondisi negara tempat kerja
- e. Hak dan kewajiban buruh migran Indonesia

Alur selama masa pra penempatan dimulai dari penyuluhan yang diadakan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja mengenai *job order* yang tersedia, selanjutnya jika profil calon buruh migran Indonesia sesuai dengan syarat-syarat dari *job order* tersebut maka Kantor Dinas Tenaga Kerja akan menghubunginya untuk menghadiri seleksi minat dan bakat. Selama seleksi berlangsung calon buruh migran Indonesia akan diwawancarai, dan jika lulus tahap selanjutnya adalah tes kesehatan. Setelah itu calon buruh migran Indonesia akan menandatangani perjanjian penempatan. Bagi calon buruh migran Indonesia yang bekerja di sektor informal, mereka akan diminta tinggal di penampungan untuk mendapatkan pelatihan kerja dan memproses dokumen yang dibutuhkan untuk bekerja di luar negeri. Adapun yang dilakukan oleh calon buruh migran Indonesia di tempat penampungan diantaranya adalah :

- a. Ikut pelatihan kerja, pelatihan bahasa, dan pengenalan budaya
- b. Uji keterampilan
- c. Tes kesehatan dan psikologi
- d. Mengurus paspor, ijin kerja, dan visa kerja
- e. Mendaftar asuransi khusus buruh migran Indonesia
- f. Membayar dana pembinaan untuk buruh migran Indonesia

- g. Mengikuti Persiapan Akhir Pemberangkatan (PAP)
- h. Menandatangani kontrak kerja

Biaya-biaya yang dikeluarkan untuk bekerja di luar negeri meliputi :

- a. Biaya perjalanan dari rumah dan dokumen-dokumen yang dibutuhkan
- b. Tes kesehatan, psikologi, dan biaya asuransi
- c. Pelatihan, tempat tinggal, dan makan selama di penampungan
- d. Uji kompetensi dan sertifikat keterampilan
- e. Tiket pemberangkatan dan pajak bandara
- f. Biaya administrasi

Perlindungan sebelum kerja yang tertuang dalam Pasal 8 Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yaitu meliputi :

- a. Perlindungan administratif
  - Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan
  - Penetapan kondisi dan syarat kerja
- b. Perlindungan teknis
  - Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi
  - Peningkatan kualitas calon buruh migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja
  - Jaminan sosial
  - Fasilitasi pemenuhan hak calon buruh migran Indonesia
  - Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja

- Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia
- Pembinaan dan pengawasan

## **2. Perlindungan Masa Penempatan**

Perlindungan buruh migran Indonesia selama bekerja dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata buruh migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara, tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional. Dalam rangka peningkatan hubungan bilateral di bidang ketenagakerjaan dan perlindungan buruh migran Indonesia di luar negeri, Pemerintah Pusat menetapkan jabatan atasan ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tertentu. Perlindungan selama bekerja meliputi:

- a. Pendataan dan pendaftaran oleh atasan ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk
- b. Pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja
- c. Fasilitasi pemenuhan hak buruh migran Indonesia
- d. Fasilitasi layanan jasa kekonsuleran
- e. 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
- f. Pembinaan terhadap buruh migran Indonesia

g. Fasilitasi repatriasi

Tahapan ketika buruh migran Indonesia selama masa penempatan yang pertama adalah pemeriksaan dari pihak imigrasi, penerimaan oleh agen dan pengguna, pendaftaran diri di KBRI, dan yang terakhir buruh migran Indonesia sudah mulai bisa bekerja.

Hak-hak buruh migran Indonesia selama masa penempatan :

- a. Menerima gaji atas pekerjaan yang telah dilakukan
- b. Menerima peralatan kesehatan
- c. Bebas dari diskriminasi ras, kebangsaan atau etnik asal, jenis kelamin, agama, atau status lainnya
- d. Kesamaan dalam hukum dan dalam perlindungan hukum
- e. Bebas dari kerja paksa
- f. Jam kerja yang masuk akal, istirahat, dan libur
- g. Bebas dari siksaan, eksploitasi, dan kekerasan seksual di tempat kerja
- h. Bebas bergerak
- i. Standar kehidupan yang cukup untuk kesehatan dan hidup
- j. Lingkungan dan kondisi kerja yang aman
- k. Kembali ke Indonesia setelah buruh migran Indonesia menyelesaikan kontrak

### **3. Penempatan Purna Penempatan**

Perlindungan setelah bekerja dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah. Perusahaan penempatan buruh migran Indonesia wajib melaporkan data kepulangan atau data

perpanjangan Perjanjian Kerja buruh migran Indonesia, apabila tidak melaporkan maka akan dikenai sanksi administratif. Perlindungan setelah bekerja meliputi :

- a. Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal
- b. Penyelesaian hak buruh migran Indonesia yang belum terpenuhi
- c. Fasilitasi pengurusan buruh migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia
- d. Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial
- e. Pemberdayaan buruh migran Indonesia dan keluarganya

#### **4. Kartu Pekerja Indonesia-Singapura (KPIS)**

##### **a. Pengertian KPIS**

Kartu Pekerja Indonesia Singapura (KPIS) adalah kartu identitas buruh migran Indonesia yang bekerja di Singapura dan telah terdaftar di Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Singapura. KPIS merupakan salah satu media dalam memberikan perlindungan buruh migran Indonesia di Singapura dan diterbitkan pada tanggal 4 Desember 2016 oleh KBRI Singapura secara gratis. KPIS terdiri dari 2 jenis yaitu KPIS biasa dan KPIS Co-Branding, yakni kerjasama KBRI dengan Bank BNI. Kartu KPIS Co-Branding berbasis kartu debit BNI memiliki beragam manfaat, yaitu dapat menjadi bukti identitas pekerja Indonesia di Singapura dan dapat juga menjadi kartu financial. Kartu ini memberikan kemudahan bertransaksi perbankan dengan ATM BNI

maupun Bank lain di Singapura, bertransaksi dengan SMS Banking dan mobile banking, transaksi belanja di mesin electric data capture (EDC), serta sarana kiriman uang ke Indonesia dengan biaya yang bersaing. Kartu ini memudahkan dan memberikan manfaat bagi buruh migran Indonesia diantaranya adalah :

- 1) Sebagai identitas bagi buruh migran Indonesia yang terdaftar di KBRI Singapura
- 2) Mendapatkan informasi terkini
- 3) Mendownload buku panduan PLRT di Singapura
- 4) Memudahkan dalam melakukan pengaduan secara online
- 5) Mendapatkan potongan atau discount pelatihan dan produk-produk lainnya, dll.

Gambar 1  
Penjelasan KPIS



Sumber : KBRI Singapura

## **b. Latar belakang KPIS**

Kedutaan Besar Republik Indonesia di Singapura menerbitkan KPIS dilatar belakangi beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Banyak buruh migran Indonesia yang belum terdaftar dalam sistem KBRI Singapura
- 2) Tidak diketahui kapan buruh migran Indonesia selesai dan diperpanjang serta pindah majikan
- 3) Keinginan untuk memiliki data yang Komperhensif, akuntabel, dan efektif
- 4) Memberikan akses komunikasi yang efektif
- 5) Memberikan kesadaran untuk melindungi diri dari hal yang mendasar

Dengan latar belakang tersebut, target KBRI Singapura menerbitkan KPIS adalah sebagai tanda yang memiliki pengakuan dan terintegrasi, sebagai Single Identity buruh migran Indonesia yang bekerja di Singapura, memiliki manfaat yang maksimal dimulai dari pra-penempatan, masa penempatan dan pasca penempatan, sebagai media dalam memberikan perlindungan bagi buruh migran Indonesia di Singapura, dan memberikan kemudahan dan keuntungan bagi buruh migran Indonesia yang bekerja di Singapura. Benefit dari KPIS saat ini meliputi :

- 1) Sebagai data komperhensif yang dimiliki oleh KBRI Singapura

- 2) Sebagai tanda bahwa buruh migran Indonesia yang memiliki KPIS adalah buruh migran yang sudah memiliki standar gaji
- 3) Memberikan kesadaran terhadap lapor diri bekerja di Singapura
- 4) Sebagai langkah dalam memberikan perlindungan hak buruh migran Indonesia di Singapura
- 5) Memberikan rasa kehadiran pemerintah bagi rakyat yang bekerja di Singapura
- 6) Memberikan kemudahan dalam mendapatkan informasi kebijakan dan komunikasi terhadap pemerintah dengan buruh migran Indonesia di Singapura.

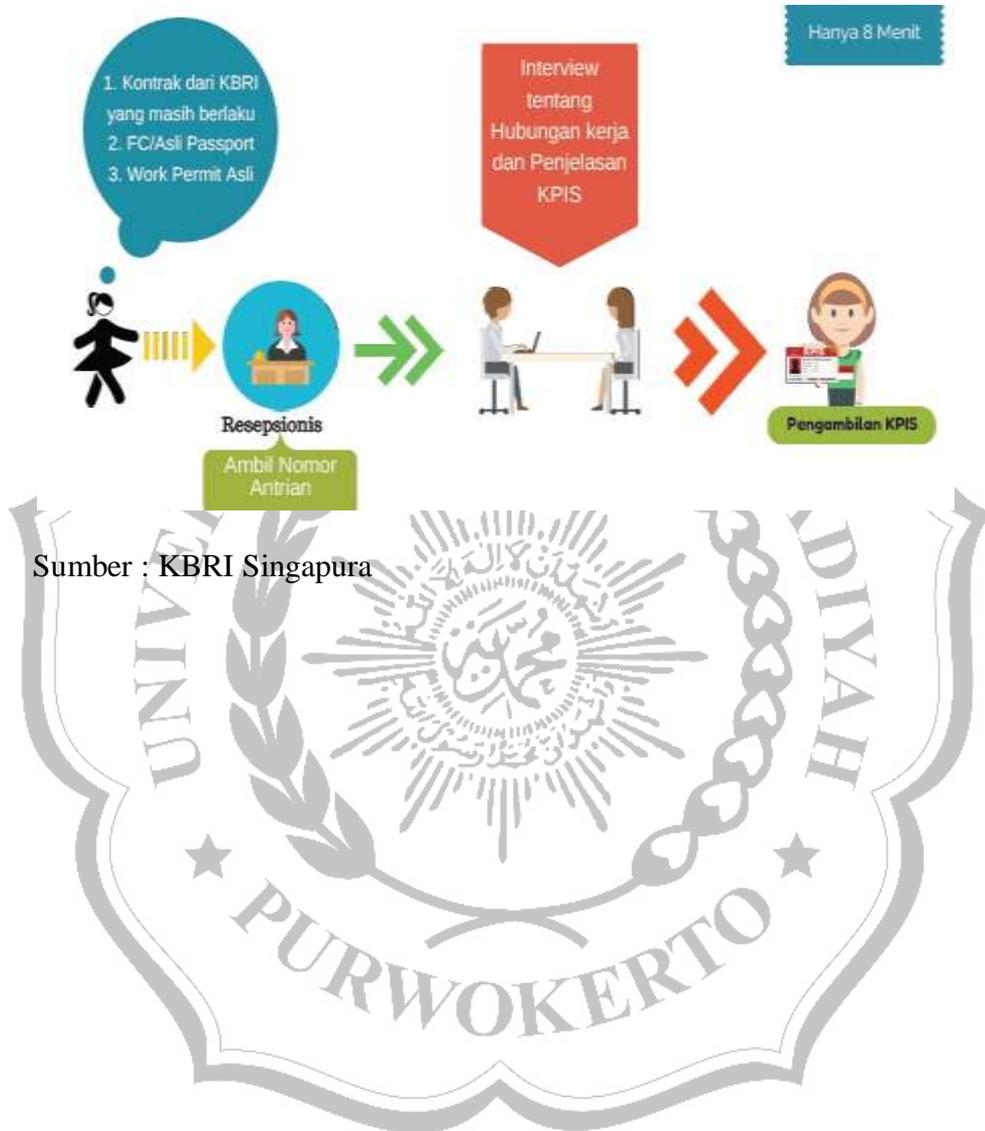
**c. Alur Pembuatan KPIS**

KPIS merupakan salah langkah antisipasi adanya buruh migran ilegal di Singapura. Hal ini disebabkan karena pemilik KPIS hanya diperuntukkan bagi mereka yang memiliki kontrak yang masih berlaku dari KBRI Singapura.

Pendaftaran pembuatan KPIS dilaksanakan di KBRI Singapura dengan syarat buruh migran Indonesia harus membawa dokumen berupa kontrak dari KBRI yang masih berlaku, fotokopi/asli passport, dan surat izin kerja (*work permit*) asli. Setelah mengambil nomor antrian, mereka akan melakukan interview tentang hubungan kerja dan diberikan penjelasan seputar KPIS. Pengambilan KPIS sendiri tidak membutuhkan waktu yang lama, yaitu hanya sekitar 8 menit.

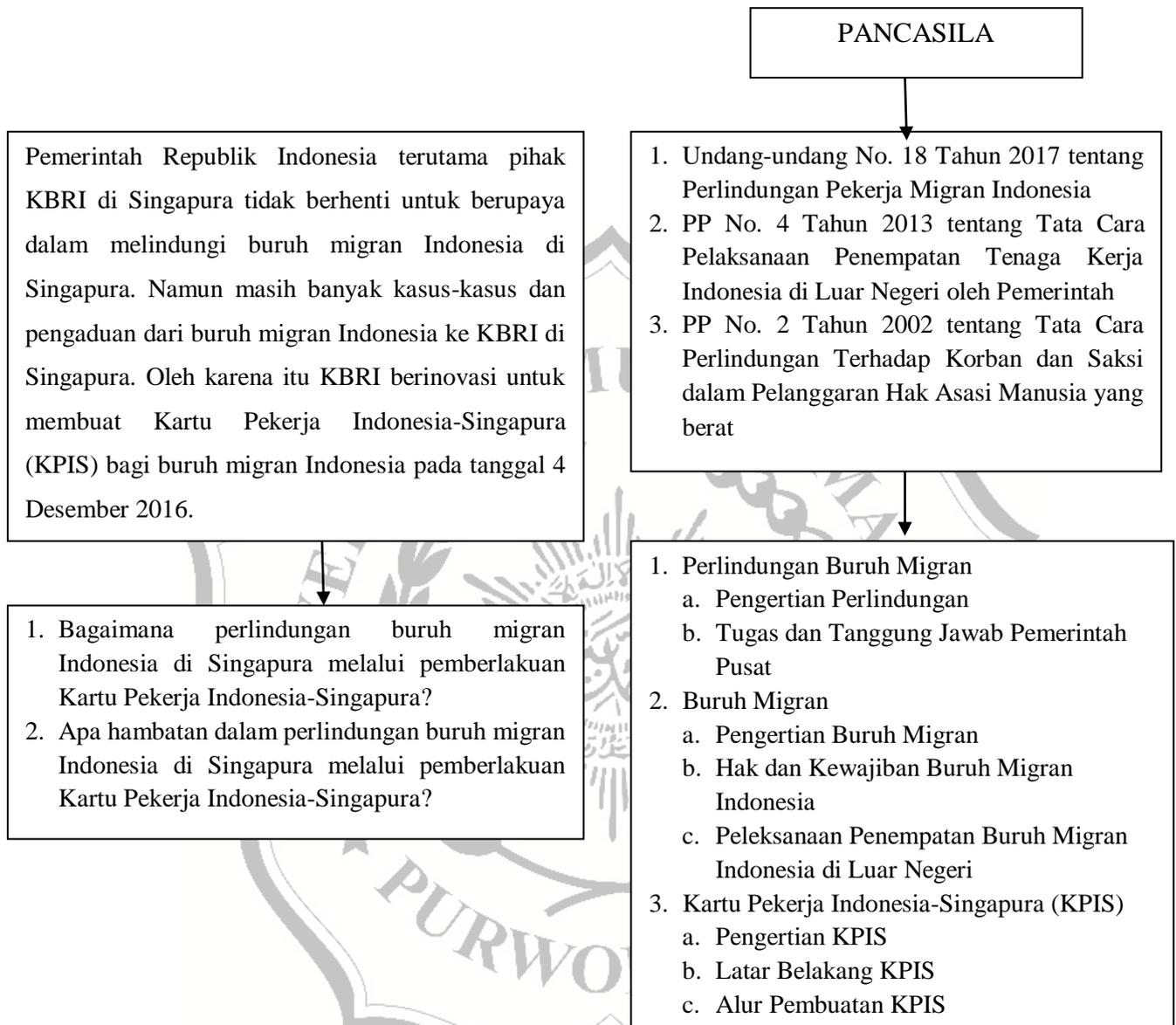
Gambar 2

Alur Pembuatan KPIS



Sumber : KBRI Singapura

### C. Kerangka Pemikiran



Gambar 3. Kerangka Pemikiran