



Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Loso[✉]

Fakultas Hukum, Universitas Pekalongan, Pekalongan, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima April 2010
Disetujui Mei 2010
Dipublikasikan Juli 2010

Keywords:
Law Protection;
Labor Indonesia;
Document.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis berbagai permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri; dan mendeskripsikan perlindungan hukum TKI berdasarkan UU no. 39 tahun 2004 tentang penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri. Penelitian ini termasuk penelitian yuridis normatif dengan teknik pengumpulan data melalui kepustakaan dan dokumentasi menggunakan bahan hukum primer dan sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia bekerja keluar negeri dipengaruhi oleh sempitnya lapangan kerja di luar negeri, rendahnya upah di dalam negeri, tersedianya lapangan kerja yang luas di luar negeri dengan tingkat upah yang jauh lebih tinggi dibanding di Indonesia. Persoalan penempatan TKI diluar negeri sangat kompleks, baik persoalan pra penempatan, penempatan, maupun purna penempatan. Kasus-kasus yang sering menimpa TKI misalnya, penipuan, pemalsuan dokumen, pelecehan seksual, pemerkosaan, penyiksaan, dan trafficking (perdagangan manusia). UU No. 39 tahun 2004 tentang penempatan TKI dimaksudkan memberikan perlindungan secara hukum kepada TKI mulai dari pra penempatan, penempatan, hingga purna penempatan

Abstract

This study aims to determine and analyze the various problems of Indonesian Workers (TKI) in Foreign Affairs, and describe the legal protection of migrant workers under Law No. 39 Year 2004 About the Indonesian Labor. This research includes the study juridical normative data collection techniques through literature and documentation using primary and secondary legal materials. The results showed that the Indonesian people who are willing to work abroad is influenced by the narrowness of overseas employment, low wages in the country, widespread availability of jobs overseas to wage levels much higher than in Indonesia. The placement problem of workers abroad is very complex, both pre-placement issues, placement, and after placement. These cases are often among migrant workers for example, fraud, illegal documents, sexual harassment, rape, torture, and trafficking. Law No. 39 Year 2004 concerning the placement of migrant workers is intended to give legal protection to migrant workers from pre-placement, placement, until after placement

✉Alamat korespondensi:
Jl. Sriwijaya No. 3 Pekalongan, Indonesia
E-mail: loso@yahoo.co.id

© 2010 Universitas Negeri Semarang
ISSN 1907-8919

1. Pendahuluan

Negara menjamin setiap warga negaranya untuk mendapatkan penghidupan yang layak dengan cara memperoleh pekerjaan yang layak pula. Hal ini dijelaskan dalam UUD 1945 yang merupakan konstitusi dinegeri ini. Berdasarkan ketentuan undang-undang dasar tentunya negara memberikan lapangan pekerjaan yang cukup serta penghasilan yang dapat mencukupi kebutuhan hidup bagi setiap warga negara. Akan tetapi sangat ironis yang terjadi, negara dalam hal ini pemerintah hingga saat ini belum mampu memberikan lahan pekerjaan yang cukup bagi warganya, bahkan tingkat pengangguran semakin meningkat dari tahun ketahun.

Secara kodrati manusia membutuhkan berbagai macam kebutuhan, baik itu kebutuhan pangan, sandang, papan, maupun kebutuhan sekunder lainnya. Keadaan Indonesia semakin tragis, setelah badai krisis menghantam negeri ini yang mana sangat berdampak disemua faktor kehidupan, diantaranya sektor ekonomi yang membawa dampak semakin sempitnya lahan pekerjaan dan semakin meningkatnya pengangguran. Sehingga salah satu pilihan adalah bekerja diluar negeri.

Bekerja diluar negeri sebagai pilihan masyarakat Indonesia dengan alasan; terbatasnya kesempatan kerja didalam negeri, tingkat upah rendah dan kemiskinan didalam negeri, kesempatan kerja diluar negeri sangat luas dan dengan tingkat upah yang tinggi. Sedangkan menurut peneliti philipina mencatat beberapa faktor penyebab meningkatnya migrasi khusus perempuan ke luar negeri adalah, sebagai

berikut (Suharto, 2000): (1). Perkembangan ekonomi yang sangat pesat di negara-negara tujuan dan meningkatnya permintaan terhadap buruh migran perempuan; (2). Kebijakan migrasi tenaga kerja resmi dari pemerintah, maka perekrutan perempuan secara aktif digalakkan melalui kerjasama agen perekrut tenaga kerja; (3). Stereotip gender terhadap perempuan dalam situasi kerja mencerminkan peran tradisional mereka sebagai pengasuh dan penghibur; (4). Meningkatkan kemiskinan dalam konteks program penyesuaian struktural (*Struktural Adjustment Programme*) yang menyebabkan penduduk pedesaan kehilangan tanah dan menjadi semakin miskin; (5). Kurang kesempatan kerja dalam negeri yang memungkinkan perempuan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik, meningkatkan ketrampilan dan memperoleh masa depan yang lebih menjamin; (6). Meningkatkan ketergantungan keluarga pada perempuan untuk memperoleh pendapatan, khususnya dari keluarga tidak mampu.

Bagi negara penempatan tenaga kerja keluar negeri membawa dampak positif bagi perekonomian Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari perluasan kesempatan kerja, peningkatan ekonomi keluarga, pengurangan pengangguran, dan perolehan devisa bagi PDB. Negara-negara yang menjadi penempatan TKI adalah negara-negara dikawasan Asia (Malaysia, Singapura, Brunai Darussalam, Taiwan, Hongkong, Jepang), negara-negara Timur Tengah (Arab Saudi, Kuwait, Yordania), dan beberapa negara dikawasan Amerika, Eropa meskipun dalam jumlah yang kecil. Berdasarkan Direktorat Jendral (Ditjen) Binapenta tahun 1999, jumlah perempuan Tenaga Kerja Indonesia

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Lima negara tujuan tahun 1996 – 2002

<i>Negara</i>	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Malaysia	38.652	317.685	108.775	169.177	191.700	110.490	152.680
Arab Saudi	115.209	116.844	151.288	131.157	114.067	103.235	213.603
Singapura	20.975	31.928	39.656	34.829	25.707	34.295	16.071
Taiwan	4.106	9.445	15.509	29.372	50.508	38.119	35.922
Hongkong	4.205	2.019	15.969	12.709	23.939	20.431	

Sumber : Depnakertras RI dalam DR. Imam Santoso

(TKI) yang keluar negeri dari tahun ketahun terus meningkat yaitu dari 120.896 pada tahun 1996 meningkat menjadi 517.269 pada tahun 1997; pada tahun 1998 menjadi 235.275 dan pada tahun 1999 menjadi 411.609 orang. Kemudian pada periode 2001-2004 jumlah tersebut telah mencapai 1.357.703 orang dan 1.047.130 diantaranya (77,1%) adalah tenaga kerja perempuan. Dalam Tabel 1 berikut ini bisa dilihat jumlah TKI yang bekerja di 5 negara tujuan (Depnakertrans, 2004).

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis berbagai permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri; dan mendeskripsikan perlindungan hukum TKI berdasarkan UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri.

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini adalah yuridis-normatif dengan pertimbangan, bahwa fokus penelitian ini adalah menganalisis peraturan perundang-undangan yang terkait dengan TKI. Sehubungan dengan tipe penelitian yang digunakan yakni yuridis-normatif, maka pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*) (Ibrahim, 2006; Marzuki, 2005). Bahan hukum primer terdiri dari aturan hukum yang diurut berdasarkan hierarki perundang-undangan mulai UUD 1945, Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang diperoleh dari buku teks, jurnal-jurnal penelitian ilmiah, baik

nasional maupun internasional, pendapat para ahli, kasus-kasus hukum terkait TKI, serta makalah para pakar yang terkait dengan masalah penelitian. Keseluruhan bahan hukum, baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder dikumpulkan melalui studi pustaka dan diklasifikasi menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara komprehensif. Selain melalui penelusuran pustaka, pengumpulan bahan hukum juga dilakukan melalui media online di internet. Analisis data dengan jalan: Bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian studi pustaka, aturan perundang-undangan, dan artikel ilmiah, serta studi lapangan diuraikan dan dihubungkan secara sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Selanjutnya dilakukan dianalisis secara deskriptif-kualitatif untuk menghasilkan suatu kesimpulan dan rekomendasi penelitian. Kemudian, untuk menguji akurasi data, maka dilakukan pengujian data melalui validitas *natural history*, yaitu data disebut valid secara *natural history* apabila orang lain dapat menerima hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti (Alsa, 2004).

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

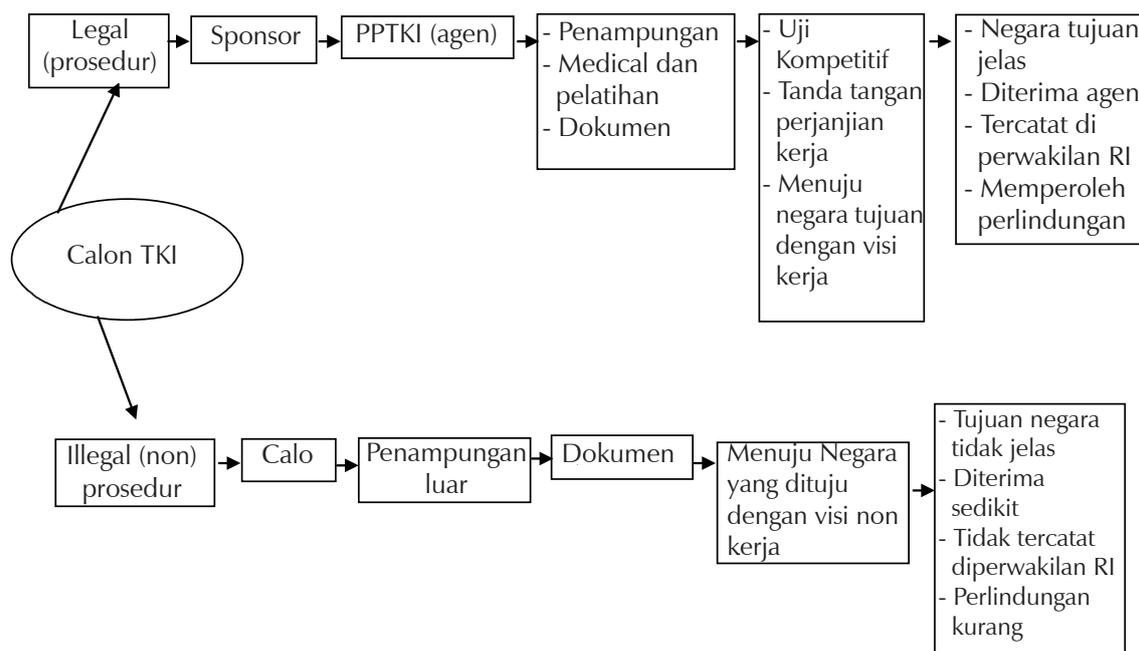
a. Permasalahan TKI di Luar Negeri

Pengiriman TKI meskipun mendatangkan berbagai keuntungan, baik bagi tenaga kerja maupun negara penempatan tenaga kerja ke luar negeri, tetapi sarat dengan berbagai permasalahan. Dari tahun ke tahun tingkat permasalahan tenaga kerja diluar negeri semakin meningkat. Pada tahun 2000 s/d tahun 2003 dilaporkan 1079 TKI migran perempuan di singapura dan 85 orang dilaporkan meninggal

Tabel 2. Masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tahun 1995 – 1997

Jenis Masalah	Perempuan	Laki-laki	Total	Presentase (%)
Kekerasan	19	1	20	18,0
Kematian Misterius	9	9	18	16,2
Perburuan	42	6	48	43,2
Tidak Berdokumen	12	4	16	14,
Keluarga Kehilangan	9	0	9	8,2

Sumber : Solidaritas perempuan periode April 1995 – 1997 dalam DR. Imam Santoso



Sumber : Direktorat jenderal Binapenta Depnakertrans RI

Gambar 1. Alur Proses Penempatan TKI ke Luar Negeri

dunia, 235 kasus pengaduan TKI migran perempuan bermasalah di Saudi Arabia. Ada 219 TKI migran perempuan dipulangkan, mereka terdiri; 13 orang dari Malaysia, 42 dari Brunai Darussalam, 5 orang dari Yordania dan masing-masing 1 orang dari Beirut dan Colombo. Sedangkan pada tahun 2004 tercatat dari 552 kasus permasalahan dilaporkan dan 3.165 TKI perempuan bermasalah harus dipulangkan.

Menanggapi berbagai masalah mengenai TKI pemerintah Indonesia telah menerbitkan peraturan perundangan yaitu Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang diharapkan akan mampu mengatasi berbagai permasalahan TKI tersebut. Permasalahan kerja Indonesia (TKI) dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu tenaga kerja legal (resmi) yaitu TKI yang penempatannya sesuai dengan ketentuan undang-undang. Sedangkan yang kedua adalah TKI ilegal (tidak resmi) artinya TKI yang penempatannya tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Permasalahan TKI terjadi pada setiap tahapan penempatan TKI ke negara tujuan, perbedaan proses perjalanan TKI dari Indonesia ke negara

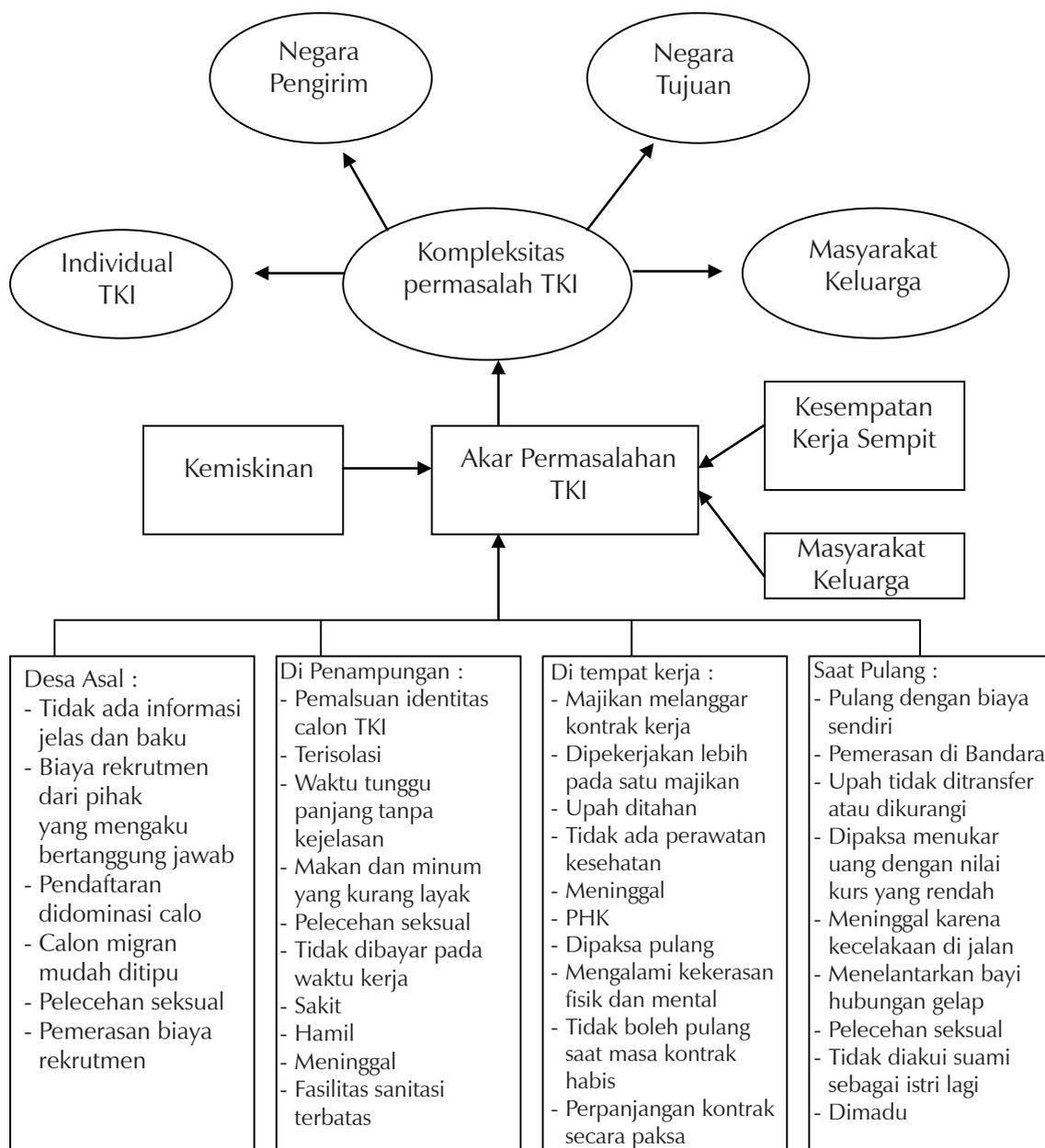
tujuan dapat digambarkan sebagai berikut :

Dari gambaran diatas jelas bahwa TKI ilegal sangat banyak dirugikan, misalnya tidak ada perjanjian kerja, tidak memiliki Visa kerja, dan tidak tercatat di kantor perwakilan RI (kedutaan/konsulat), yang berakibat lemahnya perlindungan terhadap TKI. Sedangkan akar permasalahan munculnya TKI ilegal bisa dilihat pada Gambar 2.

Dari gambar diatas terlihat berbagai kasus terjadi pada TKI tidak hanya dinegara tujuan saja, akan tetapi sudah kompleks dari proses prapenempatan hingga pemulangan, dan berbagai kasus banyak menimpa Tenaga Kerja Wanita (TKW) meskipun pada TKI pria juga banyak terjadi kasus serupa. Berbagai permasalahan yang menimpa TKI berdasarkan gambar diatas, diantaranya :

1. Tahap pra Pemberangkatan

Dalam tahapan ini calon TKI sering mendapatkan informasi yang tidak jelas tentang pekerjaan yang akan ia peroleh diluar negeri, calon TKI dimintai biaya tinggi oleh para calo, terjadi penipuan, pelecehan seksual, identitas dipalsukan (seperti masalah umur di tuakan, status dimanipulasi dan sebagainya), tidak mendapat pelatihan,



Gambar 2. Akar permasalahan Tenaga Kerja Migran Mulai dari Tempat Asal Sampai Pulang Kembali

tidak diberitahu mengenai perjanjian kerja, tidak dicek kesehatannya, dan sebagainya.

2. Tahap di Penampungan

Selama dipenampungan TKI mendapat perlakuan yang tidak manusiawi, seperti dijadikan wanita penghibur, disuruh bekerja tanpa dibayar, makan dan minum tidak sesuai dengan standar kesehatan, keberangkatan yang tidak jelas, pelecehan seksual, dan sebagainya.

3. Pada tahap penempatan di negara tujuan

Di negara tujuan ditempat TKI bekerja TKI sering mendapat perlakuan yang tidak semestinya yang sampai melanggar batas-batas hak asasi manusia. Para TKI banyak mendapatkan penyiksaan secara fisik / psikis, difitnah membunuh/mencuri, diperkosa, dilecehkan, tidak dibayar gajihnya, tidak diperbolehkan pulang saat kontrak kerja terkhir, perpanjangan masa kerja secara paksa, penyekapan, tidak dipekerjakan pada pekerja yang semestinya, dijual pada germo/ dijadikan wanita penghibur, dan sebagainya.

4. ***Pada Tahap Pemulangan (purna Penempatan)***

Pada saat pulang TKI tidak lepas dari berbagai persoalan, seperti dibiarkan pulang sendiri, pemerasan oleh oknum di bandara, dipaksa menukar uang dengan nilai kurs rendah, mendapatkan perlakuan pelecehan seksual, membawa bayi dari hasil hubungan gelap/perkosaan majikan, sampai rumah tidak diakui lagi sebagai istri oleh suami, suami kawin lagi/dimadu, dan sebagainya.

b. Perlindungan Hukum bagi TKI

UU No. 39 Tahun 2004 diterbitkan dalam rangka mengatur segala hal yang berkenaan dengan penempatan TKI di luar negeri dengan maksud agar TKI lebih terjamin perlindungan hukumnya. Dalam penjelasan UU No. 39 Tahun 2004 ditegaskan bahwa besarnya animo tenaga kerja yang akan keluar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja diluar negeri disatu sisi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran didalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses pemberangkatan, selama bekerja diluar negeri maupun setelah pulang dari Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana tersebut diatas dapat dihindarkan atau minimal dikurangi.

Kemudian dalam Pasal 77 Ayat (1) No. 39 tahun 2004 dijelaskan bahwa setiap calon/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan, sedangkan Ayat (2) menyebutkan bahwa perlindungan calon/TKI dilaksanakan mulai pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. Dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri pemerintah dapat menetapkan Atase ketenaga kerjaan pada perwakilan RI dinegara tujuan TKI. Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan terhadap perwakilan pelaksanaan penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri (Pasal 79). Beberapa ketentuan yang di atur dalam

UU No. 39 tahun 2004 dalam rangka lebih menjamin perlindungan TKI, diantaranya: *Pertama*, Pelaksana Penempatan TKI di Luar Negeri. Pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri terdiri dari pemerintahan dan pelaksanaan penempatan swasta (pasal 10 ayat 1). Perusahaan jasa penempatan TKI keluar negeri yang dapat sebagai pelaksana penempatan TKI keluar negeri adalah perusahaan yang telah mendapatkan Surat Izin Pelaksana penempatan TKI (SIPPTKI) dari menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi (Pasal 12).

Kedua, Pra Pemberangkatan TKI ke Luar Negeri. Kegiatan pra penempatan TKI keluar negeri meliputi: *Pertama*, Pengurusan Surat Izin Pengurusan (SIP). Setelah melakukan perekrutan dan seleksi calon TKI, pelaksana penempatan TKI swasta wajib memiliki SIP dari pemerintah (Pasal 32 Ayat 1). Untuk mendapat SIP pelaksana penempatan TKI swasta harus memiliki; perjanjian kerjasama penempatan, surat permintaan TKI dari pengguna, rancangan perjanjian penempatan, rancangan perjanjian kerja (Pasal 32 Ayat 2).

Kedua, Perekrutan calon TKI dan seleksi calon TKI. Dalam proses perekrutan dan seleksi calon TKI pelaksana penempatan TKI memberikan berbagai informasi kepada calon TKI secara jelas, mengenai; tata cara perekrutan, dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban calon/TKI, situasi/kondisi serta resiko dinegara tujuan, dan tata cara perlindungan TKI (Pasal 34 Ayat 1). Pelaksanaan penempatan TKI tidak boleh merekrut sembarangan orang, yang bisa di rekrut menjadi TKI adalah yang telah memenuhi syarat diantaranya; berusia sekurang-kurangnya 21 tahun untuk pengguna perseorangan, sehat jasmani rohani, tidak dalam keadaan hamil bagi calon TKI perempuan, berpendidikan sekurang-kurangnya SLTP atau yang sederajat (Pasal 35).

Ketiga, Pendidikan dan Pelatihan Kerja. Calon TKI sebelum diberangkatkan harus memiliki .sertifikat kompetensi kerja, dalam hal calon TKI belum memiliki sertifikat kompetensi kerja pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan

pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan (Pasal 41). Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dengan maksud untuk (Pasal 42 Ayat 2): (a). membeli, meningkatkan dan menembangkan kompetensi kerja calon TKI; (b). memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan resiko bekerja diluar negeri; (c). membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; (d). memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Keempat, Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi. Pelaksana penempatan TKI ke luar negeri dilarang untuk menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan psikologis, untuk itu sebelum diberangkatkan keluar negeri calon TKI harus memenuhi pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui derajat kesehatan psikis serta kesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan dinegara tujuan (Pasal 48).

Kelima, Pengurusan Dokumen. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi (Pasal 51 Ayat 1): (a). Kartu tanda penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan lahir; (b). Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan foto copy buku nikah; (c). Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali; (d). Sertifikat kompetensi kerja; (e). Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi; (f). Paspur yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat; (g). Visi kerja dan perjanjian penempatan TKI; (h). Perjanjian kerja; (i). Kartu tenaga kerja Luar negeri (KTKLN).

Keenam, Perjanjian Kerja. Sebelum diberangkatkan ke luar negeri calon TKI wajib menandatangani perjanjian kerja (Pasal 55 Ayat 2). Perjanjian kerja tersebut memuat; nama dan alamat pengguna; nama dan alamat Tki; jabatan atau jenis pekerjaan TKI; hak dan kewajiban TKI; kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas, dan jaminan sosial; jangka

waktu perjanjian. Dalam hal perpanjangan kontrak kerja/perjanjian kerja harus atas persetujuan dari kedua belah pihak, tanpa adanya unsur pemaksaan (Pasal 57).

Ketujuh, Masa Tunggu Dipenampungan (Pasal 70). Selama dipenampungan pelaksana penempatan TKI swasta wajib memperoleh calon TKI secara wajar manusiawi (Pasal 70 Ayat 3). Sedangkan lamanya penampungan calon TKI disesuaikan dengan jabatan dan atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan dinegara tujuan; (8). Penempatan TKI di Luar Negeri. Setelah sampai negara tujuan TKI wajib dilaporkan kedatangannya kepada perwakilan RI dinegara tujuan (Pasal 71 Ayat 1). Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan (Pasal 72).

Kedelapan, Pemulangan TKI (Pasca Penempatan) (Pasal 73). Kepada TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI (Pasal 75). Kepulanagan TKI terjadi karena; berakhirnya masa perjanjian kerja; pemutusan hubungan kerja sebelum masa masa perjanjian berakhir; terjadi perang, bencana alam, atau terjadi wabah penyakit didaerah tujuan mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa melanjutkan pekerjaan; meninggal dunia; cuti; dideortasi oleh pemerintah setempat (Pasal 7 Ayat 1).

Kesembilan, Pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI. Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri maka dibentuk Badan Nasional penempatan dan perlindungan TKI. Badan ini berfungsi melaksanakan kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi (Pasal 95 Ayat 1).

Kesepuluh, Penerapan Sanksi Administrasi dan Pidana. Bagi setiap pelaksana penempatan TKI diluar negeri yang tidak mematuhi ketentuan UU No. 39 tahun 2004 dapat dikenakan sanksi. Sanksi yang dimaksud dapat berupa sanksi administrasi

dan sanksi pidana. Sanksi administrasi dapat berupa; peringatan tertulis; penghentian sementara sebagai atau seluruhnya kegiatan usaha penempatan TKI; pembatalan keberangkatan calon TKI; pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri (Pasal 100). Adapun ancaman pidana yang dapat dikenakan terhadap pelaksanaan penempatan TKI diluar negeri dirumuskan dalam Pasal 101, Pasal 102, Pasal 103 untuk tindak pidana kejahatan, dan pasal 104 untuk tindak pidana pelanggaran.

4. Simpulan

Masalah TKI sampai sekarang masih menimbulkan berbagai masalah, meskipun telah ada peraturan yang mengaturnya. Praktek pengiriman TKI ilegal ke luar negeri hingga sekarang masih dijalankan oleh berbagai pihak yang hanya berorientasi pada bisnis belaka. Namun disisi lain masyarakat belum sepenuhnya memahami peraturan yang telah ada hingga sangat mudah dipengaruhi oleh pihak yang mengaku dapat memberikan pekerjaan diluar negeri.

Menyikapi hal tersebut pemerintah dalam hal ini Menteri tenaga kerja dan Trasmigrasi sudah semestinya memberikan penyuluhan pada masyarakat yang berminat bekerja keluar negeri dan memberikan sanksi yang tegas terhadap para pihak yang melakukan penempatan TKI ke luar negeri secara ilegal sesuai ketentuan perundangan yang berlaku.

Daftar Pustaka

- Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (Binapenta) Depnakertrans. 2005. *Membangun kebijakan Migran Berwawasan Gender*. Jakarta
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan. 2005. *Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Migran yang Berperspektif Gender*. Jakarta
- Prihatinah, T.L. 2005. *Kebijakan Buruk Migran Berwawasan Gender*. Purwokerto
- Santoso, I. 2005. *Strategi Pengembangan Kebijakan Pekerja Migran berwawasan gender*. Purwokerto
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
- Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri