

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.¹

Dari pengertian diatas terdapat kata “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan”, itu berarti tidak semua penduduk bisa dikatakan sebagai tenaga kerja, karena pada dasarnya tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan. Orang yang tidak mampu melakukan pekerjaan inilah yang disebut sebagai bukan tenaga kerja.

¹Zainal Asikin, et.All., *Dasar – Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2004), hal. 43

Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan. Yaitu:

- a. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
- b. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.²

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia” tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.³

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan

²Pius Partanto dkk, *Kamus Ilmiah Populer*, (Surabaya: Arkola, 2001), hal. 345

³Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Citra, 1998), hal. 3

barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Pengertian TKI menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Tenaga kerja Indonesia atau TKI adalah sebutan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.⁴ TKI sering disebut sebagai pahlawan devisa karena dalam setahun bisa menghasilkan devisa 60 triliun rupiah. Oleh karena itu pemerintah wajib memberikan jaminan keamanan serta perlindungan hukum terhadap TKI yang bekerja di luar negeri.

Dari definisi di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah individu yang mampu bekerja dalam rangka menghasilkan jasa guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian dengan istilah tenaga kerja Indonesia (TKI) yang berasal dari istilah tenaga kerja, kemudian diberi tambahan belakang dengan kalimat Indonesia yang menunjukkan kata arti khusus

⁴Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

yaitu tenaga kerja Indonesia. Namun istilah TKI yang sering kita dengar dan yang dimaksud disini adalah TKI yang mempunyai arti sendiri yaitu merupakan jabatan atau predikat seseorang yang dipekerjakan di luar negeri.

3. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan bahwa : Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Undang-Undang no 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang merupakan undang-undang tentang tenaga kerja sebelum diubah menjadi Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dari pengertian di atas terdapat perbedaan dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memuat kata “maupun di luar hubungan kerja” dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat” dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat . Pengurangan kata tersebut akan dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian umum.

Penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, sehingga menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.⁵

Ketenagakerjaan disini mempunyai arti yang sangat luas yaitu mencakup hubungan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dalam perjanjian kerja, pelaksanaan hubungan kerja melalui proses yang benar ataupun lembaga-lembaga pelaksana yang terkait, serta menyangkut pekerja yang purna atau selesai bekerja.

4. Pengertian Pekerja

Pengertian pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁶

Pengertian diatas agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.

⁵Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*,(Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 16

⁶Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 17

5. Macam-macam tenaga kerja

Selain tenaga kerja tetap, dikenal pula macam-macam tenaga kerja yang lain seperti tenaga kerja harian lepas, tenaga kerja borongan dan tenaga kerja kontrak.

Menurut keputusan Menteri tenaga kerja nomor Kep-150/MEN/1999 *Tenaga Kerja Harian Lepas* adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu maupun *kotinuitas* pekerjaan dengan menerima upah didasarkan atas kehadiran secara harian.⁷ Tenaga kerja harian lepas menerima upah sesuai dengan kehadirannya di tempat kerja.

Tenaga kerja borongan adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah di dasarkan atas volume pekerjaan atau satuan hasil kerja.⁸

Tenaga kerja yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut tenaga kerja perjanjian waktu tertentu adalah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah yang didasarkan atas kesepakatan dalam hubungan kerja untuk waktu tertentu dan selesainya pekerjaan tertentu.⁹

⁷Pasal 1 angka 2, Kep-150/ Men/1999, tentang Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

⁸Pasal 1 angka 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No.Kep-150/MEN/1999

⁹Pasal 1 angka (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/MEN/1999

6. Kewajiban pekerja

Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Pasal 9 yaitu kewajiban setiap calon TKI/TKI adalah

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.¹⁰

Selanjutnya di dalam KUH Perdata dirinci tentang berbagai kewajiban buruh/pekerja yaitu :

- a. Buruh berkewajiban melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya dengan sebaik-baiknya.
- b. Buruh berkewajiban melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga untuk menggantikannya
- c. Buruh wajib taat terhadap peraturan mengenai hal melakukan pekerjaannya.

¹⁰Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Edisi Revisi*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2007), hal.38

- d. Buruh yang tinggal pada pengusaha, wajib berkelakuan baik menurut tata tertib rumah tangga pengusaha.

Sedangkan menurut Imam Soepomo, kewajiban baru yang utama adalah melakukan perjanjian menurut petunjuk majikan, dan kewajiban lainnya adalah membayar ganti kerugian.

- a. Melakukan pekerjaan

Pengertian pekerjaan dan macam apa pekerjaan yang harus dikerjakan memang tidak dijelaskan dalam Peraturan – peraturan Perburuhan yang kita kenal, tetapi dalam teori mengenai Hukum Perburuhan, hal ini banyak kita jumpai, sebagai contoh dapat dikemukakan pengertian Soepomo yang mengatakan bahwa Perjanjian adalah “Perbuatan untuk kepentingan majikan baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi baik mutu maupun jumlahnya”.

Pengertian di atas tampaknya sangat umum, namun demikian dapat dimaklumi karena pekerjaan yang akan dilakukan adalah pekerjaan yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Jika macam dan jenis ini tidak ditetapkan dalam perjanjian yang berlaku adalah kebiasaan, artinya pekerjaan yang harus dilakukan oleh buruh adalah pekerjaan yang bisa dilakukan di dalam perusahaan itu oleh buruh lain sebelum dia. Pekerjaan yang diperjanjikan oleh buruh harus dikerjakan sendiri oleh buruh itu apalagi misalnya pekerjaan tersebut menimbulkan ketidakmungkinan buruh untuk diganti oleh

orang lain, tidak bisa pula buruh tersebut menyuruh salah seorang keluarganya untuk menggantikan dan masuk kerja apabila dia berhalangan.

Ketentuan ini bagi buruh yang mendapat upah secara secara harian atau borongan akan menimbulkan konsekuensi tidak akan mendapatkan upah selama dia tidak bekerja tersebut. Padahal upah adalah faktor utama sehingga dia bekerja guna menghidupi seluruh keluarganya. Oleh karena itu, perlu dipikirkan, bagi buruh yang mendapat upah secara harian atau borongan yang pekerjaannya tidak memerlukan keahlian/pendidikan tertentu seyogyanya apabila dia berhalangan dapat digantikan oleh salah seorang keluarganya atau anaknya yang dewasa agar upah yang menjadi tujuan utamanya tetap ia dapatkan.

b. Petunjuk majikan

Petunjuk majikan maksudnya di sini adalah petunjuk-petunjuk yang harus diperhatikan oleh buruh dalam melaksanakan pekerjaannya. Petunjuk-petunjuk ini diberikan oleh majikan selama buruh tersebut melaksanakan pekerjaannya. Sebelum ketentuan adanya petunjuk majikan dalam melaksanakan pekerjaannya ini adalah didasarkan atas ketentuan KUH Perdata, khususnya pasal 1603b yang menentukan :

“Buruh wajib mentaati peraturan tentang hal melaksanakan pekerjaan dan aturan yang ditujukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan majikan yang diberikan kepadanya “.

c. Membayar Ganti Rugi

Tanggung jawab buruh atas kerugian yang timbul karenanya, pada umumnya terbatas pada kerugian yang terjadi karena perbuatan yang disengaja atau kelalaiannya. Disengaja maksudnya jika perbuatannya atau tidak berbuatnya bermaksud untuk merugikan kepentingan orang lain (majikan) yang dapat terjadi karena kurang berhati-hati sehingga merugikan kepentingan orang lain.

Jika kerugian yang diderita pihak majikan tidak dapat dinilai dengan uang, pengadilan akan menetapkan sejumlah uang menurut keadilan sebagai ganti rugi pasal 1601w KUH Perdata menentukan :

“Jika salah satu pihak dengan sengaja atau dengan atau dengan kesalahannya berbuat berlawanan dengan salah satu kewajibannya dan kerugian yang karenanya diderita pihak lawan tidak dapat dinilai dengan uang. Pengadilan akan menetapkan sejumlah uang sebagai ganti rugi”.

Jadi jelas, bahwa hal pembayaran ganti rugi dan denda ini juga didasarkan atas KUH Perdata yang bersifat *liberalistik* itu. KUHPdt, khususnya Bab 7A masih memberikan kedudukan yang lemah bagi buruh, malah masih menganggapnya sebagai barang, sehingga sedikit saja kesalahan dilakukan majikan sedikit-sedikit

menuntut ganti rugi. Ketentuan ini dalam hubungannya Perburuhan Pancasila kita sekarang kurang mengena untuk bisa diterapkan.

Pada hemat kami, sekiranya kerugian yang diderita majikan itu tidak begitu besarnya, kiranya masih dapat dirundingkan dengan buruh tersebut dengan serikat buruh di mana buruh itu bernaung untuk mencari jalan terbaik bagaimana mengatasinya. Jangan baru melakukan kesalahan sedikit saja cepat-cepat mengadu ke pengadilan dan tidak rasional memaksa buruh yang sudah sedemikian rendah upahnya untuk membayar ganti rugi, apalagi kalau misalnya kesalahan itu tidaklah begitu berat dengan kerugian yang tidak begitu besar. Mungkin kesalahan demikian masih bisa diperbaiki dengan jalan memberikan peringatan-peringatan kepada buruh agar jangan mengulangi kesalahannya sehingga majikan tidak akan begitu besar kerugiannya. Kalau peringatan itu tetap tidak diperhatikan oleh buruh, dan masih saja melakukan kesalahan yang merugikan majikan, majikan bisa menuntut diadakannya pemutusan hubungan kerja berdasarkan perundang-undangan yang berlaku sekarang, yaitu Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja.¹¹

¹¹Zainal Asikin, *Dasar-Dasar ...*, hal. 79-85

7. Hak-hak tenaga kerja

Menurut Undang-Undang No. 39 tahun 2004 Pasal 8 yaitu setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :

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

- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.¹²

Serikat buruh, *federasi* atau *konfederasi* yang telah mempunyai nomor bukti pencatatan berhak :

- a. Membuat perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
- b. Mewakili buruh dalam menyelesaikan perselisihan industrial
- c. Mewakili buruh dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan
- d. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan buruh
- e. Melakukan kegiatan di bidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan

Disamping itu undang-undang juga mengakui hak-hak serikat buruh, *federasi* atau *konfederensi* serikat buruh untuk *berafiliasi* dan atau bekerja sama dengan serikat buruh internasional dan atau organisasi internasional lainnya.¹³

8. Syarat-syarat tenaga kerja

Calon tenaga kerja indonesia (disebut calon TKI) 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 di bidang ketenagakerjaan.

Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

¹²Abdul Khakim, *Pengantar Hukum...*, hal. 37-38

¹³Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta : PT Indeks, 2011), hal. 190-

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun ;
- b. Sehat jasmani dan rohani;
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Menurut ketentuan Pasal 51 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 bahwa untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon TKI harus memiliki dokumen :

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

B. Perlindungan Hukum terhadap TKI

Adapun Perlindungan TKI menurut UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 angka 4 adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Perlindungan TKI di dasarkan kepada UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Berdasarkan Pasal 2 UU No. 39 Tahun 2004, Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Pemberangkatan tenaga kerja Indonesian yang melalui pemerintah (DEPNAKER) yang sebenarnya memberi kemudahan bagi masyarakat untuk bekerja di luar negeri serta memberikan kesejahteraan kerja bagi para pekerja di luar negeri, tetapi realitas yang terjadi di masyarakat mereka berasumsi bekerja sebagai TKI ikut program dari pemerintah terlalu banyak persyaratan *administratif* dan *birokrasi* yang rumit, sehingga mereka tidak tertarik pada program pemerintah. Proses pemberangkatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri telah diatur dengan tertib oleh pemerintah yang ditangani langsung oleh DEPNAKER yang tentunya sangat prosedural dan tertib segala sesuatu mengenai administrasinya antara lain mulai dari persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi sebelum berangkat ke luar negeri, pendidikan dan pelatihan

kerja sebagai persiapan sebelum sampai di negara orang lain supaya menjadi TKI yang betul-betul profesional, sampai aturan-aturan tenaga kerja setelah sampai di sana. Dan selain peraturan tersebut harus menunggu panggilan permintaan TKI dari negara yang bersangkutan, dikarenakan tidak mungkin TKI tersebut diberangkatkan apabila tanpa adanya permintaan dari negara negara tersebut. Rupanya prosedur diatas bagi masyarakat pedesaan sekarang dari semua yang peraturan yang ditetapkan oleh DEPNAKER itu, dianggap terlalu menyulitkan bagi mereka, karena berasumsi berapapun biaya transportasinya bahkan dua kali lipat tidak menjadi permasalahan yang terpenting mereka tidak dipersulit dan satu hal yang *esensial* mereka tidak ingin menunggu lama, kronologisnya semacam inilah yang menyebabkan para TKI lebih memilih ikut tekong dari pada mengikuti program DEPNAKER walaupun biaya transportasinya lebih murah.

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan dimaksud meliputi prapenempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan. Disamping pemerintah, Pelaksana Penempatan TKI Swasta juga bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian penempatan.

1. Pra penempatan

Setelah calon TKI memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka para calon TKI wajib mengikuti serangkaian prosedur sebelum nantinya

ditempatkan di luar negeri. Pada masa pra penempatan kegiatan calon TKI meliputi:

a. Pengurusan SIP (Surat Ijin Pengerahan) ; Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan TKI swasta harus memiliki:

- (1) Perjanjian kerjasama penempatan;
- (2) Surat permintaan TKI dari pengguna;
- (3) Rancangan perjanjian penempatan; dan
- (4) Rancangan perjanjian kerja.

Dalam proses untuk mendapatkan SIP tersebut, surat permintaan TKI dari Pengguna perjanjian kerjasama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Selain itu Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

b. Perekrutan dan seleksi; Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang:

- (1) Tata cara perekrutan;

- (2) Dokumen yang diperlukan;
 - (3) Hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
 - (4) Situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan
 - (5) Tata cara perlindungan bagi TKI. Informasi disampaikan secara lengkap dan benar. Informasi wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.
- c. Pendidikan dan pelatihan kerja; Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk:
- (1) membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
 - (2) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
 - (3) membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan
 - (4) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.

- d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi; Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah.
- e. Pengurusan dokumen; Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi:
 - (1) Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
 - (2) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
 - (3) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
 - (4) Sertifikat kompetensi kerja;

- (5) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - (6) Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
 - (7) Visa kerja;
 - (8) Perjanjian penempatan kerja;
 - (9) Perjanjian kerja, dan
 - (10) KTKLN
- f. Uji kompetensi;
- g. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan Pembekalan Akhir.

Pemberangkatan yang disebut PAP adalah kegiatan pemberian pembekalan atau informasi kepada calon TKI yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar calon TKI mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja ke luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan. Tugas PAP adalah memberikan materi tentang aturan negara setempat. Perjanjian kerja (hak dan kewajiban TKI), serta pembinaan mental dan kepribadian. Adanya PAP ini diharapkan TKI sudah siap menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang akan timbul kemudian. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman terhadap:

- (1) Peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan

(2) Materi perjanjian kerja. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) menjadi tanggung jawab Pemerintah.

Sebelum pemberangkatan setiap Pelaksana Penempatan TKI Swasta dapat menampung calon TKI. Lamanya penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.

Adanya persyaratan dan prosedur yang harus dipenuhi oleh calon TKI tersebut di atas, dapat diketahui bahwa dengan perencanaan tenaga kerja akan memudahkan pemerintah maupun calon TKI dalam memecahkan persoalan mengenai ketenagakerjaan termasuk perlindungan kepada calon TKI, baik waktu sekarang maupun yang akan datang. Sehingga hal itu akan memudahkan pemerintah melalui Instansi yang terkait dalam hal ini Dinsosnakertrans maupun masyarakat dalam mengambil suatu kebijaksanaan guna mengatasi masalah ketenagakerjaan tersebut sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai termasuk perlindungan calon TKI yang bekerja di luar negeri.

2. Masa penempatan

Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan tersebut bagi TKI yang bekerja pada Pengguna Perseorangan dilaksanakan oleh Pelaksana Penempatan TKI Swasta. Pelaksana Penempatan TKI Swasta dilarang menempatkan TKI pada pekerjaan yang tidak sesuai sebagaimana kesepakatan dalam perjanjian kerja TKI.

Pasal 71

- 1) Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- 2) Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna Perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 72

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. Misal, X dalam perjanjian kerja akan dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga. Namun ketika berada di negara tujuan, ternyata X dipekerjakan sebagai Pegawai Seks Komesial.

Pasal 80 Ayat (1)

- 1) Pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional.
- 2) Pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/ atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

3. Purna penempatan

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab Pelaksana Penempatan TKI.

Pasal 73 Ayat (2)

Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud pada 73 ayat (1) huruf e, pelaksana penempatan TKI berkewajiban:

- 1) Memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lama 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- 2) Mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberikannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
- 3) Memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;
- 4) Mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- 5) Memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan

- 6) Mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.

Pasal 73 Ayat (3)

Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 73 ayat (1) huruf c dan huruf g, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan kepulangan TKI sampai ke daerah asal TKI Pasal 75

- 1) Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
- 2) Pengurusan kepulangan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi hal:
 - a) Pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI
 - b) Pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan
 - c) Pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggungjawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan

Pasal 82

Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/ TKI sesuai dengan perjanjian penempatan.

Pasal 83

Setiap calon TKI/ TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI.¹⁴

C. Perlindungan Hukum Islam Terhadap TKI

Menurut pandangan Islam, semua pekerjaan akan bernilai ibadah apabila didasari dengan kesungguhan hati dan niat yang tulus untuk memperoleh ridlo Allah Swt. serta dilakukan dengan kejujuran dan ketekunan. Sebagaimana diungkapkan oleh Imam Al-Faqih Abu al-Laits bahwa segala bentuk gerak atau tindakan yang membawa dampak bagi kemanfaatan di muka bumi adalah ibadah.¹⁵

Oleh karena bekerja merupakan suatu bentuk ibadah, maka manusia dalam menjalankan pekerjaannya tidak boleh merasa malu, apapun itu jenis pekerjaannya, termasuk juga bekerja sebagai buruh. Meskipun bekerja sebagai buruh dipandang oleh sebagian orang berkategori rendahan (kerja bawahan), namun Islam tetap memberlakukan sama antara bekerja sebagai majikan atau bahkan sebagai buruh. Buruh adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan imbalan berupa pendapatan, baik imbalan tersebut berupa uang atau bentuk lainnya kepada pemberi kerja (majikan). Sedangkan pengertian upah sendiri adalah bentuk tanda jasa yang berhak diterima oleh seorang buruh dari majikannya, karena

¹⁴Abdul Khakim, *Pengantar Hukum...*, hal. 39

¹⁵Kartonmedia. blogspot.com/2013/04/perbedaan-buruh-dan-karyawan-atau.html?m=1, di akses pada 15 Februari 2017 pada pukul 05.50 WIB

ia telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Perintah bekerja ini sebagaimana difirmankan oleh Allah SWT. dalam QS. Al-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ الْغَيْبِ

وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ

تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." (QS. Al-Taubah (9): 105)¹⁶

Islam telah memberikan hukum hukum yang harus diperhatikan bagi para pemilik perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja. Hal-hal tersebut menyangkut :

1. Perlindungan terhadap pekerja dan waktu istirahat yang layak.
2. Jaminan penghidupan bagi pekerja
3. Menyegerakan membayar gaji (upah)

Sebagaimana hukum-hukum islam yang lain, hukum islam memiliki prinsip-prinsip dan asas-asas sebagai tiang pokok, kuat atau lemahnya sebuah

¹⁶Kementrian Agama RI, *Al Quran dan Terjemah New Cordova*, (Bandung: Syamil quran, 2012), hal. 203

undang-undang, mudah atau sukarnya, ditolak atau diterimanya oleh masyarakat, tergantung kepada asas dan tiang pokoknya.¹⁷ Azas secara etimologi makna adalah dasar, alas, pondamen (Muhammad Ali, TT : 18). Adapun secara terminologinya Hasbi Ash Shiddiqie mengungkapkan bahwa hukum islam sebagai hukum yang lain mempunyai azas dan tiang pokok sebagai berikut :

Azas – azas Hukum Islam

1. Azas Nafyul Haraji yaitu meniadakan kepicikan, artinya hukum islam dibuat dan diciptakan itu berada dalam batas-batas kemampuan para mukallaf. Namun bukan berarti tidak ada kesukaran sedikitpun sehingga tidak ada tantangan, sehingga tatkala ada kesukaran yang muncul bahkan hukum islam itu digugurkan melainkan melahirkan hukum Rukhsah.
2. Azas Qillatu Taklif yaitu tidak membahayakan taklifi, artinya hukum islam itu tidak memberatkan pundak mukallaf dan tidak menyukarkan.
3. Azas Tadarruj yaitu bertahap (gradual) artinya pembinaan hukum islam berjalan setahap demi setahap disesuaikan dengan tahapan perkembangan manusia.
4. Azas Kemuslihatan Manusia yaitu hukum islam seiring dengan dan mereduksi sesuatu yang ada dilingkungannya.
5. Azas Keadilan Merata artinya hukum islam sama keadaannya tidak lebih melebihi bagi yang satu terhadap yang lainnya.

¹⁷M. Hasbi Ash-Shiddiqiey, *Falsafah Hukum Islam*, (Jakarta : Bulan Bintang, 1993), hal. 73

6. Azas Estetika artinya hukum islam memperbolehkan bagi kita untuk mempergunakan/memperhatikan segala sesuatu yang indah.
7. Azas Menetapkan Hukum Berdasarkan Urf yang berkembang dalam masyarakat yaitu Hukum islam dalam penerapannya senantiasa memperhatikan adat/kebiasaan suatu masyarakat.
8. Azas Syara menjadi Dzatiyah Islam artinya Hukum yang diturunkan secara mujmal memberikan lapangan yang luas kepada para filusuf untuk berijtihad dan guna memberikan bahan penyelidikan dan pemikiran dengan bebas dan supaya hukum islam menjadi elastis sesuai dengan perkembangan peradaban manusia.

Secara etimologi (tata bahasa) prinsip adalah dasar, permulaan, aturan pokok.¹⁸ Juhaya S. Praja memberikan pengertian prinsip sebagai berikut : permulaan, tempat pemberangkatan, titik tolak atau al mabda.¹⁹ Adapun secara terminologi Prinsip adalah kebenaran universal yang *inheren* didalam hukum islam dan menjadi titik tolak pembinaannya, prinsip yang membentuk hukum dan setiap cabang-cabangnya. Prinsip hukum islam meliputi prinsip umum dan prinsip umum. Prinsip umum ialah prinsip keseluruhan hukum islam yang bersifat universal. Adapun prinsip-prinsip khusus ialah prinsip-prinsip setiap cabang hukum islam.²⁰

Prinsip – prinsip hukum islam menurut Juhaya S. Praja sebaga berikut :

1. Prinsip tauhid

¹⁸Suryadi, *Kamus Baru Bahasa Indonesia*, (Surabaya : Usaha Nasional , 1980), hal. 190

¹⁹Juhaya S. Praja, *Filsafat Hukum Islam*, (Bandung : LPMM Unisba, 1995), hal. 69

²⁰*Ibid*, hal. 70

Tauhid adalah prinsip umum hukum islam. Prinsip ini menyatakan bahwa semua manusia ada dibawah satu ketetapan yang sama, yaitu ketetapan tauhid yang dinyatakan dalam kalimat La'ilaha illa Allah (Tidak ada tuhan selain Allah). Prinsip ini ditarik dari firman Allah QS. Ali Imron ayat 64. Berdasarkan atas prinsip tauhid ini, maka penjelasan hukum islam merupakan ibadah. Dalam arti pembahasan manusia dan penyerahan dirinya kepada Allah sebagai manifesasi kesyukuran kepada Nya. Dengan demikian tidak boleh terjadi setiap mentuhankan sesama manusia dan atau sesama makhluk lainnya. Pelaksanaan hukum islam adalah ibadah dan penyerahan diri manusia kepada keseluruhan kehendak Nya.

2. Prinsip Keadilan

Kata keadilan pada umumnya berkonotasi dalam penetapan hukum atau kebijaksanaan raja. Akan tetapi, keadilan dalam hukum islam meliputi berbagai aspek. Prinsip keadilan ketika dimaknai sebagai prinsip moderasi, menurut Wahbah Az-Zuhaili bahwa perintah Allah ditujukan bukan karena esensinya, sebab Allah tidak mendapat keuntungan dari ketaatan dan tidak pula mendapatkan kemudharatan dari perbuatan maksiat manusia. Namun ketaatan tersebut hanyalah sebagai jalan untuk memperluas perilaku dan cara pendidikan yang dapat membawa kebaikan bagi individu dan masyarakat.²¹

3. Prinsip Amar Makruf Nahi Mungkar

²¹Wahbah Az-Zuhaili, *Al – Dharuurah Al- Syar'iyah*, (Damaskus : Muasasah al Risalah, tth), hal.30

Hukum islam digerakkan untuk merekayasa umat manusia untuk menuju tujuan yang baik dan benar yang dikehendaki dan diridhoi Allah dalam filsafat hukum Barat diartikan sebagai fungsi *social engineering* hukum. Prinsip Amar Makruf Nahi Mungkar didasarkan pada QS. Al Imran : 110, pengkategorian Amar Makruf Nahi Mungkar dinyatakan berdasarkan wahyu dan akal.

4. Prinsip Kebebasan/Kemerdekaan

Prinsip kebebasan dalam hukum islam menghendaki agar agama/hukum islam disiarkan tidak berdasarkan paksaan, tetapi berdasarkan penjelasan, demonstrasi, argumentasi. Kebebasan yang menjadi prinsip hukum islam adalah kebebasan dalam arti luas yang mencakup berbagai macamnya, baik kebebasan individu maupun kebebasan komunal. Keberagaman dalam islam dijamin berdasarkan prinsip tidak ada paksaan dalam beragama (QS Al – Baqarah :256 dan Al-Kafirun : 5).

5. Prinsip Persamaan/Egalite

Prinsip persamaan yang paling nyata terdapat dalam Konstitusi Madinah (al-Shahifah), yakni prinsip islam menentang perbudakan dan penghisapan darah manusia atas manusia. Prinsip persamaan ini merupakan bagian penting dalam pembinaan dan pengembangan hukum islam dalam menggerakkan dan mengontrol sosial, tapi bukan berarti tidak pula mengenal stratifikasi sosial seperti komunis.

6. Prinsip At-Ta'awun

Prinsip ini memiliki makna saling membantu antar sesama manusia yang diarahkan sesuai prinsip tauhid, terutama dalam peningkatan kebaikan dan ketakwaan.

7. Prinsip Toleransi

Prinsip toleransi yang dikehendaki islam adalah toleransi yang menjamin tidak terlangsunnya hak-hak islam dan umatnya, tegasnya toleransi hanya dapat diterima apabila tidak merugikan agama islam.

Wahbah Az-Zuhaili, memaknai prinsip toleransi tersebut pada tataran penerapan ketentuan Al-Qur'an dan Hadits yang menghindari kesempitan dan kesulitan, sehingga seseorang tidak mempunyai alasan dan jalan untuk meninggalkan syariat ketentuan hukum islam. Dan lingkup toleransi tersebut tidak hanya pada persoalan ibadah saja tetapi mencakup seluruh ketentuan hukum islam, baik muamalah sipil, hukum pidana, ketetapan peradilan dan lain sebagainya.²²

D. Penelitian Terdahulu

Sripsi oleh Mustofa tahun 2012 dengan judul “Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Antara Calon TKI dan PJTKI di PT Pelita Karya Juhari Cabang Kendal” dari Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.²³ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti adalah menganalisis

²²*Ibid*, hal. 30

²³Mustofa, Analisis Hukum Islam Terhadap Perjanjian Antara Calon TKI dan PJTKI di PT Pelita Karya Juhari Cabang Kendal dalam skripsi Tahun 2012, pada <http://library.walisongo.ac.id/digilib/gdl.php?mod=browse&op=read&id=jtptiain--mustofa052-6714&q=tki/> diakses pada 21 Januari 2017 pada pukul 08.05 WIB

perjanjian antara calon TKI dan PJTKI. Dalam penelitian Saudara Mustofa meneliti perjanjian , sedangkan dalam penelitian peneliti menganalisis tanggungjawab PJTKI terhadap TKI yang meninggal. Persamaan antara keduanya adalah sama-sama meninjau atau mencari hukum tentang sistem yang digunakan dalam pemasaran produk itu sesuai dengan Hukum Islam atau tidak.

Skripsi oleh Fatwa Risky Ananda tahun 2013 dengan judul “Perlindungan Pemerintah RI terhadap TKI terpidana mati” dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.²⁴ Persamaan antara penelitian ini dengan peneliti yaitu sama-sama menganalisis peran PJTKI menurut hukum ketenagakerjaan dan peran pemerintah. Perbedaannya terletak pada pokok yang diteliti, Pada penelitian ini meninjau dari hukum islam dan hukum hukum ketenagakerjaan terhadap TKI yang meninggal karena kecelakaan sedangkan saudara fatwa, hanya peran pemerintah terpidana mati.

Skripsi oleh Asri Meida Fitri tahun 2013 dengan judul “Pelaksanaan Pasal 77 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di BNP2TKI Jawa Barat” Diploma thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.²⁵ Persamaan antara penelitian ini dengan dengan peneliti yaitu sama-sama membahas tentang perlindungan atau tanggung jawab menurut Undang-undang. Sedangkan perbedaannya

²⁴Fatwa Risky Ananda, *Perlindungan Pemerintah RI terhadap TKI terpidana mati* dalam Skripsi Tahun 2013, pada <http://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/8560> di akses pada 21 Januari 2017 pada pukul 11.00 WIB

²⁵Asri Meida Fitri, *Pelaksanaan Pasal 77 Ayat 1 dan 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di BNP2TKI Jawa Barat* dalam Skripsi Tahun 2013, pada <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/575> diakses pada 21 Januari 2017 pada pukul 11.16 WIB

adalah penelitian ini hanya membahas dari undang-undang sedangkan peneliti meninjau dari hukum islam dan undang-undang.

Skripsi oleh Fauziyah tahun 2013 dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 Di Kabupaten Jember” dari Universitas Jember.²⁶ Persamaan antara penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang perlindungan atau pertanggungjawaban bisa diartikan sama tentang TKI. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Peneliti hanya membahas pertanggungjawaban PJTKI oleh TKI yang meninggal yang ditinjau dari Hukum Islam dan UU. Sedangkan penelitian ini membahas tentang perlindungan hukum terhadap TKI berdasarkan peraturan daerah saja.

²⁶Fauziyah, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2008 Di Kabupaten Jember* dalam Skripsi Tahun 2013, pada <http://digilib.unmuhjember.ac.id/gdl.php?mod=browse&op=read&id=umj-1x-fauziyah-1511&q=tki> di akses pada 21 Januari 2017 pada pukul 12.06 WIB