

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan Negara yang kaya akan sumber daya manusia namun sayangnya sumber daya manusia yang dimiliki kebanyakan bukan tenaga ahli karena latar belakang yang kurang memadai dengan banyaknya sumber manusia yang ada, hal ini berbanding terbalik dengan lapangan kerja di Indonesia, sehingga banyak sekali pengangguran di setiap kota. Padahal seperti yang diketahui, di dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pada pasal 27 ayat (3) menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dengan mengacu Undang Undang tersebut seharusnya setiap warga Negara berhak mendapatkan pekerjaan sesuai untuk memiliki penghidupan yang layak sesuai dengan kebutuhannya.¹

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas disisi lain. Pemerintah berusaha mengurangi angka pengangguran dan juga peningkatan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu penempatan tenaga kerja di luar negeri merupakan salah satu alternatif atau pilihan dalam menyelesaikan masalah tersebut. Jumlah penduduk miskin di Indonesia, pada bulan maret 2015

¹ Adharinalti, Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular Di Luar Negeri, <https://rechtsvinding.bphn.go.id/artikel/ART%209%20JRV%20VOL%201%20NO%201%20PROTECT.pdf>, Diakses Pada Hari Sabtu Tanggal 05 Oktober 2019 pukul 11.38 WIB

khususnya di daerah perkotaan sebesar 10652.64 ribu jiwa, dan pada bulan maret 2016 menurun menjadi 10339.79 ribu jiwa. Sementara jumlah penduduk miskin di daerah perdesaan sebesar 17940.15 ribu jiwa pada maret 2015 dan menurun menjadi 17665.62 ribu jiwa pada maret 2016.²

Dengan dasar alasan mendorong setiap individu untuk mendapatkan uang banyak dengan cara cepat, salah satunya adalah menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Dalam pengertiannya TKI merupakan warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. TKI sering disebut pahlawan devisa.

Malaysia merupakan negara yang letak geografisnya cukup dekat dengan Provisnsi Nanggroe Aceh Darusallam oleh karena itu banyak sekali warga Aceh yang bekerja di Malaysia, Selain letak geografis yang cukup dekat adapun alasan yang menjadi begitu banyak warga Aceh yang bekerja di Malaysia yaitu kesamaan Adat, Budaya serta Agama. Oleh karena itu banyak sekali warga Nanggroe Aceh Darusallam yang berkunjung ke Malaysia ut Kunjungan warga Aceh ke Malaysia ternyata cukup tinggi. Data dari empat kantor imigrasi di Aceh, setiap bulan ada sekitar 5.000-an warga Aceh yang mengurus paspor dengan tujuan kunjungan ke negeri jiran tersebut. Dari jumlah sebanyak itu, sebagian tidak kembali lagi dan menjadi pekerja di negeri jiran. Namun sayangnya, jumlah mereka yang tujuan bekerja tidak terdata, karena biasanya mereka berkelit ketika diwawancara oleh pihak imigrasi. Setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan yang sama untuk

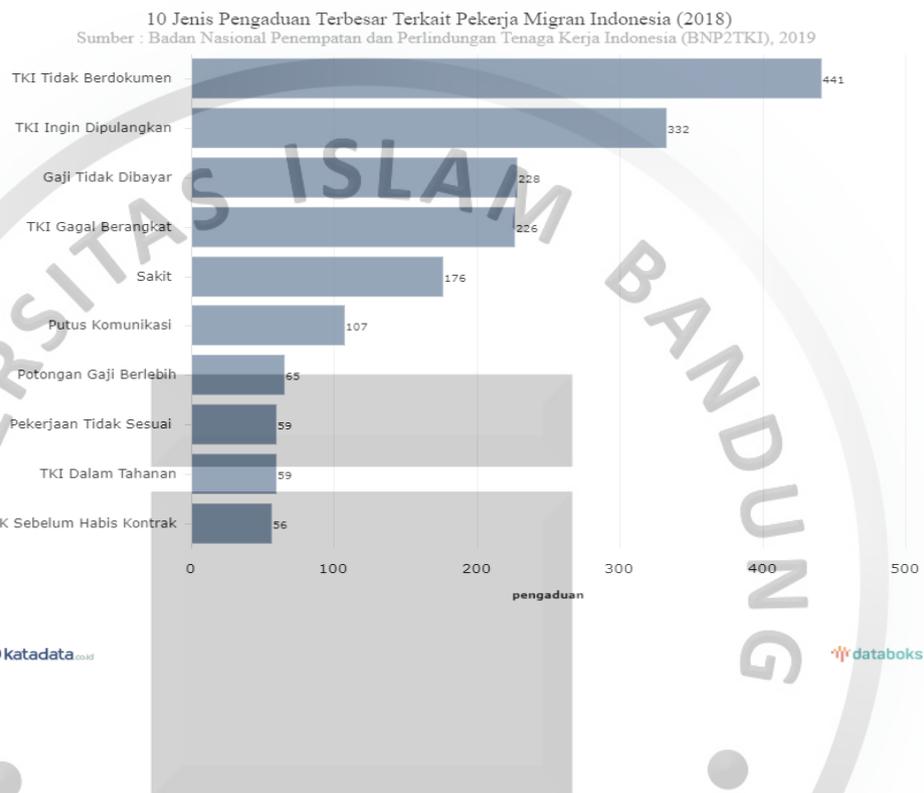
²Badan Pusat Statistik Kota Bandar Lampung, Kota Bandar Lampung Dalam Angka (Bandar Lampung : BPS Kota Bandar Lampung, 2016.

memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam maupun di luar negeri. Dalam melaksanakan tugasnya sudah banyak TKI yang mengalami kasus penyiksaan. Tidak terdapat perubahan atas berbagai kasus sebelumnya yang terjadi, justru belakangan kasus penyiksaan TKI semakin meningkat. Pemerintah seolah-olah tidak belajar atas kesalahan-kesalahan dimana terjadinya kasus yang sama sebelumnya. Seakan-akan sudah merupakan hal yang lumrah apabila terjadi penyiksaan TKI setiap tahun. Disebutkan sudah terdapat regulasi yang mengatur mengenai perlindungan atas penempatan TKI tetapi faktanya kasus-kasus yang sama tetap saja terjadi dan grafiknya tidak menurun justru meningkat. Perlu dipertanyakan kinerja pemerintah dalam penanganan berbagai masalah yang telah terjadi sebelumnya.³

Sepanjang 2018 telah terjadi 4.696 pengaduan terkait penempatan Pekerja Migran Indonesia yang masuk ke crisis center Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Jumlah ini meningkat 4,94% dari tahun sebelumnya. Pekerja Migran Indonesia tidak berdokumen merupakan pengaduan terbanyak mencapai 441, Masalah terbanyak berikutnya adalah para Pekerja Migran Indonesia ingin dipulangkan sebanyak 332 pengaduan, Serta gaji yang tidak dibayar berjumlah 228 pengaduan. Dari 10 pengaduan terbesar dua diantaranya mengalami peningkatan, sisanya berkurang seperti pada grafik dibawah ini . Sementara berdasarkan negara tujuan penempatan, pengaduan terbesar terkait para Pekerja Migran Indonesia yang mengadu nasib di Malaysia yaitu mencapai

³ Shandra Ardiansyah, *Perlindungan Hukum Untuk TKI*, <http://www.poskota.co.id/berita-terkini/2011/07/02/200-tki-menanti-hukuman-mati>, Di Akses Pada Hari Sabtu Tanggal 04 Oktober 2019 Pukul 11.57 WIB

3.133 atau sekitar 67% dari total pengaduan. Sementara berdasarkan provinsi asal, para Pekerja Migran Indonesia dari Aceh mencatatkan pengadua terbanyak dengan 1.732 atau sekitar 37% total pengaduan tahun lalu.



Data diatas adalah 10 Jenis Pengaduan Terbesar Terkait Pekerja Migran Indonesia pada Tahun 2018.

Dalam Pasal 1 angka (1) Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 memberikan definisi yuridis “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk

bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.⁴

Kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri 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 dan martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. Hal ini sebagaimana di tentukan dalam Pasal 1 angka 3 dalam Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 bahwa yang menyatakan bahwa “Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan”.⁵

Kemudian dalam Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa “Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat,

⁴ Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

⁵ Skripsi Anitya Nur Indah Permatasari, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Pada Masa Pra Penempatan (Tinjauan Yuridium UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri), <http://eprints.iain-surakarta.ac.id/482/1/Anitya%20Nur%20Indah.pdf>, Diakses Pada Hari Sabtu Tanggal 05 Oktober 2019 Pukul 12.17 WIB.

martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Dalam berbagai dokumen perencanaan pembangunan, kebijakan penempatan TKI ke luar negeri, merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Penempatan TKI 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.⁶

Pada era sekarang wanita tidak hanya berdiam diri saja di rumah dan melakukan pekerjaan didalam rumah, tetapi banyak wanita yang bekerja diluar rumah bahkan para wanita banyak yang bekerja diluar negeri menjadi TKI. Indonesia cukup dikenal di luar negeri sebagai Negara pengirim tenaga kerja wanita sebagai pembantu di rumah tangga. Ternyata hal ini bagi warga Negara Indonesia cukup menguntungkan, karena sulitnya mencari uang di Negara sendiri. Keikutsertaan kaum wanita dalam dunia kerja, telah memberikan kontribusi yang besar terhadap kesejahteraan keluarga, khususnya dalam bidang perekonomian keluarga. Bagi keluarga yang perekonomiannya masuk dalam kategori kelas menengah bawah, keterlibatan seluruh anggota keluarga sangat diperlukan dan tentu sangat membantu dalam meningkatkan perekonomian.⁷

TKI wanita yang bekerja diluar negeri biasanya sering dijadikan objek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan,

⁶ Ibid

⁷ Siti Muslikhati, *Feminism Dan Peran Perempuan Dalam Timbangan Islam*, Gema Insane Press, Jakarta, 2004, Hlm.112.

kesewenang-wenangan kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar Hak Asasi Manusia. Dengan demikian pemerintah harus lebih memberikan perlindungan hukum terhadap TKI yang bekerja di luar negeri, karena secara tidak langsung hal tersebut dapat merusak citra bangsa di mata internasional. Negara jangan hanya mengedepankan *business oriented* saja, sebab tugas dan fungsi Negara adalah mengatur dan menjamin kesejahteraan serta keselamatan warga negaranya dari segala kejahatan, pelanggaran HAM, penajajahan bahkan kebodohan dan kemiskinan.

Seperti yang kita ketahui baru-baru ini, Anisa binti Jamil (25) TKI wanita asal Aceh yang bekerja sebagai Pekerja Rumah Tangga (PRT) ini baru mengalami kasus penganiayaan oleh majikannya sendiri di Malaysia. Wanita berusia 25 tahun itu menghubungi kakak iparnya, Jefri dengan cara meminjam telepon genggam seorang TKI yang bekerja sebagai petugas hotel di Malaysia. Kepada Jefry, Anisa bercerita bahwa selama bekerja, ia sering disiksa majikannya hingga gigi bagian atas ada yang rontok dan sekujur tubuhnya penuh bekas luka.

Sulitnya berkomunikasi dengan keluarga dan Kurangnya informasi yang diperoleh TKI dari lembaga ketenagakerjaan atau pemerintah menyebabkan banyak permasalahan yang menimpa TKI yang bekerja diluar negeri. Oleh karena itu pemerintah harus lebih meningkatkan pelayanan informasi dan penempatan calon TKI yang bekerja diluar negeri.

Berdasarkan uraian dan permasalahan yang dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM**

BAGI TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) ASAL NANGGROE ACEH DARUSALLAM YANG BERNAMA ANNISA BINTI JAMIL (25) YANG BEKERJA DI MALAYSIA DITINJAU DARI UU NO 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Perlindungan Hukum yang diberikan oleh Pemerintah Indonesia dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri khususnya Malaysia menurut UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia?
2. Bagaimana prosedur TKI untuk memperoleh pekerjaan di Malaysia secara resmi menurut UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Perlindungan Hukum yang diberikan oleh Pemerintah Indonesia dalam melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri khususnya Malaysia menurut UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

2. Untuk mengetahui Bagaimana prosedur TKI untuk memperoleh pekerjaan di Malaysia secara resmi menurut UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

D. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang menjadi fokus dalam penulisan ini dan tujuan yang ingin dicapai, maka diharapkan penulisan ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan dalam ruang lingkup ilmu hukum pada umumnya dan khususnya di bidang ketenagakerjaan terutama kasus Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri.

2. Kegunaan Praktis

Penulisan ini diharapkan dapat memberi masukan masukan kepada :

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang bagaimana perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia (TKI) ditinjau dari Undang – Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- b. Dapat menambah wawasan tentang apa saja permasalahan yang timbul dalam perlindungan hukum tenaga kerja wanita.

E. Kerangka Pemikiran

1. Perlindungan Hukum

Perlindungan Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah "tempat berlindung hal (perbuatan dsb) memperlindungi". Menurut Sungkono, SH MS pada dasarnya hukum merupakan perlengkapan masyarakat untuk menjamin agar kebutuhan-kebutuhan dalam masyarakat dapat dipenuhi secara teratur agar tujuan-tujuan kebijaksanaan publik dapat terwujud di dalam masyarakat.⁸

Pekerja perempuan adalah termasuk pengertian pekerja pada umumnya. Perempuan memiliki potensi yang besar sekaligus tanggung jawab yang tinggi dalam pembangunan nasional. Mengingat multi tugas perempuan, perempuan selain tugas publik, ia juga mempunyai tugas kongkrit yang tidak dapat digantikan oleh kaum laki-laki. Tugas kongkrit tersebut adalah menstruasi, mengandung, melahirkan dan menyusui.

Penindasan, pemerkosaan, pemerasan, pelecehan bahkan pembunuhan terhadap perempuan yang terjadi di tengah-tengah masyarakat adalah sebagai fenomena ketidakadilan gender yang menimpa kaum perempuan. Lima fenomena ketidakadilan gender adalah :

⁸ Skripsi Oktavia Indira Hapsari, Perlindungan Hukum Dan Pengawasan Terhadap Pekerja Perempuan Yang Bekerja Malam Hari Oleh Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Magelang <https://lib.unnes.ac.id/1211/1/4839.pdf>, Diakses Pada Hari Jumat Tanggal 04 Oktober Tahun 2019 Pukul 14.50 WIB

- a. Marginalisasi perempuan, baik di rumah tangga, tempat kerja maupun dalam bidang masyarakat yang mengakibatkan pada kemiskinan ekonomi perempuan.
- b. Subordinasi terhadap perempuan, karena anggapan bahwa perempuan itu irrasional, emosional, maka ia tidak dapat memimpin dan oleh karena itu ditempatkan pada posisi yang tidak begitu penting.
- c. Stereotipe yang merugikan kaum perempuan, misalnya asumsi bahwa perempuan bersolek dalam rangka memancing perhatian lawan jenis, maka setiap ada kasus seksual atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan label ini. Masyarakat mempunyai kecenderungan menyalahkan perempuan sebagai korban akibat stereotipe tadi.
- d. Berbagai bentuk kekerasan menimpa perempuan baik fisik maupun psikologi karena anggapan bahwa perempuan lemah dibandingkan dengan laki-laki, sehingga laki-laki leluasa melakukan kekerasan terhadap perempuan.
- e. Pembagian kerja secara seksual yang merugikan kaum perempuan, misalnya perempuan hanya cocok dengan pekerjaan domestik, oleh sebab itu tidak pantas melakukan pekerjaan seperti laki-laki. Akibatnya perempuan terkurung dalam ruang dan wawasannya yang sempit.⁹

⁹ Ibid

2. Tenaga Kerja

Tenaga Kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu. untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.¹⁰ Tenaga kerja adalah penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.¹¹ Jadi kesimpulannya tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹² Ruang lingkup tenaga kerja menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003, antara lain menyebutkan bahwa:

“Tiap – tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu tidak boleh ada diskriminasi antara pekerja wanita dan pria. Adapun ruang lingkup tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun

¹⁰ Djojohadikusumo, Sumitro ,Dasar Ekonomi Pertumbuhan dan Ekonomi Pembangunan Jakarta, LP3ES, Jakarta, Hlm.5

¹¹ Ritonga MT dan Yoga Firdaus, Ekonomi SMA Jilid 2, PT. Phibeta, Jakarta, Hlm. 30.

¹² Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2003 adalah pre-employment, during employment, dan post employment. Selain itu, tenaga kerja berhak atas pembinaan dan perlindungan dari pemerintah.”¹³

3. Tenaga Kerja Indonesia

TKI (Tenaga Kerja Indonesia) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.¹⁴ Syarat menjadi TKI (Tenaga Kerja Indonesia) menurut Undang – Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di Luar Negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan. Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. Berusia sekurang – kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi 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 Dasar atau yang sederajat.¹⁵

TKI sering disebut sebagai pahlawan devisa karena dalam setahun bisa menghasilkan devisa 60 trilyun rupiah (2006). Pada 9 Maret 2007 kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri dialihkan

¹³ Zainal Asikin, Pengantar Tata Hukum Indonesia, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 143.

¹⁴ Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

¹⁵ Undang – Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

menjadi tanggung jawab BNP2TKI. Sebelumnya seluruh kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan oleh Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) Depnakertrans. Hampir semua TKI atau buruh migran Indonesia mengalami potongan gaji secara ilegal. Potongan ini disebutkan sebagai biaya penempatan dan "bea jasa" yang diklaim oleh PJTKI dari para TKI yang dikirimkannya. Besarnya potongan bervariasi, mulai dari tiga bulan sampai tujuh, bahkan ada yang sampai sembilan bulan gaji. Tidak sedikit TKI yang terpaksa menyerahkan seluruh gajinya dan harus bekerja tanpa gaji selama berbulan-bulan. Praktik ini memunculkan kesan bahwa TKI adalah bentuk perbudakan yang paling aktual di Indonesia.¹⁶

4. Penempatan Tenaga Kerja

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.¹⁷ Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang – wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di

¹⁶ Pupuh Sahidu.P, *Makalah Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Di Luar Negeri*, <https://insertpoin.blogspot.com/2016/05/makalah-perlindungan-hukum-terhadap.html>, Diakses Pada Hari Jumat Tanggal 04 Oktober Tahun 2019 Pukul 15.14 WIB

dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri 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 kebutuhan nasional.¹⁸

5. Hak Asasi Manusia

Hak asasi manusia merupakan hak yang melekat pada manusia secara kodrati. Pengakuan terhadap hak asasi manusia lahir dari adanya keyakinan bahwa semua manusia dilahirkan dalam keadaan bebas dan memiliki harkat dan martabat yang sama antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya. Selain itu, manusia diciptakan dengan disertai akal dan hati nurani, sehingga manusia dalam memperlakukan manusia yang lainnya harus secara baik dan beradab.

Menurut Prof. Koentjoro Poerbapranoto, hak asasi adalah hak yang bersifat asasi, artinya hak yang dimiliki oleh manusia secara kodrat dan tidak dapat dipisahkan dari manusia itu sendiri sehingga sifatnya suci.¹⁹ Sehingga dapat juga dikatakan bahwa hak asasi manusia merupakan hak dasar yang dimiliki oleh seseorang sebagai anugerah Tuhan yang dibawa sejak lahir. Bagi orang yang beragama dan meyakini bahwa manusia adalah anugerah Tuhan Yang Maha Esa,

¹⁸ Skripsi I Dewa Rai Astawa, *Aspek Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Semarang, Universitas Diponegoro Tahun 2006, Hlm 4.

¹⁹ Ni'Matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011, Hlm. 58

maka hak asasi adalah hak yang melekat pada diri manusia dan merupakan hak yang diberikan sebagai anugerah Tuhan. Karena semua hak asasi manusia itu diberikan oleh Tuhan, maka tidak ada yang boleh mencabut dan mengilangkan selain Tuhan.

Sehingga hak asasi itu perlu mendapatkan perlindungan dan jaminan oleh negara atau pemerintah, dan bagi siapa saja yang melanggarnya maka harus mendapatkan sangsi yang tegas tanpa kecuali. Ada beberapa hak yang tidak dapat dicabut seperti hak untuk memiliki kebebasan dalam berbicara dan berpendapat, hak untuk mendapatkan kebebasan dalam memilih agama sesuai dengan keyakinannya, hak mendapatkan kebebasan untuk berserikat, hak untuk mendapatkan perlindungan yang sama dihadapan hukum dan masih banyak lagi.

Hak atas hidup, hak untuk mendapatkan kebebasan dan keamanan merupakan contoh dari beberapa hak yang diakui secara universal di dunia. Tidak seorang pun boleh diperbudak, diperdagangkan, disiksa, diperlakukan secara tidak berperikemanusiaan atau merendahkan martabat manusia. Hak tersebut merupakan contoh beberapa hak yang dimiliki oleh setiap individu tanpa memandang perbedaan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, bahasa, asal kebangsaan, status sosial, harta, atau latar belakang lainnya. Sehingga hak asasi manusia itu memerlukan adanya perlindungan dari hukum. Dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 disebutkan mengenai pengertian hak asasi manusia, bahwa :

“Hak asasi manusia adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, dan merupakan

anugerahnya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum dan pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia”.²⁰

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normative dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, yang berasal dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder yang menggambarkan bahan hukum primer bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.²¹

Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus.²² Pendekatan perundang-undangan digunakan untuk mengetahui keseluruhan peraturan hukum yang berkaitan dengan aspek Ketenagakerjaan. Pendekatan kasus bertujuan untuk mengetahui serta memahami penerapan aturan-aturan atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum.

2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian hukum yang deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan.²³

²⁰ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

²¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, CV. Rajawali, Jakarta, 1990, Hlm. 14.

²² Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, 2006, Hlm. 321.

²³ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, Hlm. 35

3. Metode Dan Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian dilakukan terhadap data data sekunder yang terdiri dari:

- 1) Bahan Hukum Primer, yaitu bahan-bahan Hukum yang mengikat berupa peraturan perundang undangan, misalnya Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas
- 2) Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, antara lain pendapat para ahli hukum, buku-buku ilmiah, artikel makalah, jurnal.
- 3) Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum dan ensiklopedia.

b. Teknik Pengumpulan data

Teknik yang penulis lakukan adalah melalui studi kepustakaan (Library Research) yaitu mencari konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat, ataupun menemukan penemuan yang berhubungan erat dengan permasalahan yang penulis teliti.

c. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data dilakukan dengan metode Yuridis Kualitatif, yaitu data yang diperoleh kemudian disusun secara kualitatif untuk mencapai kejelasan masalah yang dihadapi dengan tidak menggunakan rumus ataupun data statistic