

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEHATAN DAN
KESELAMATANKERJA TENAGA KERJA INDONESIA OLEH
BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA LAMPUNG**

SKRIPSI

Oleh :

TIRA CAKRA INDIRA



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

ABSTRACT

THE law PROTECTION AGAINST THE HEALTH AND SAFETY OF INDONESIAN LABOR BY THE CENTER OF PLACEMENT SERVICE AND PROTECTION OF LAMPUNG INDONESIAN LABOR

**Oleh:
Tira Cakra Indira**

The law protection against the health and safety of Indonesian labor conducted by the center of placement service and protection of Lampung Indonesian labor stated in constitution no 39 of 2004 about the Placement and Protection of Indonesian labor abroad, in giving the responsibility against the Indonesian labor who have work accident.

The problems in this research were (1) how the law protection against the health and safety of Indonesian labor by the center of placement service and protection of Lampung Indonesian labor and (2) what the inhibiting factor in the implementation of law protection against the health and safety of Indonesian labor by the center of placement service and protection of Lampung Indonesian labor. The approach used in this research was normative and empiric juridical approach. The data used were primary and secondary data.

The data was processed through data selection, classification and systematization then analyzed qualitative descriptively. The Results showed that (1) the law Protection phase against the health and safety of Indonesian labor conducted by BP3TKI with the law protection pre-placement phase, placement period and after placement phase. The law protection against Indonesian labor conducted by BP3TKI was in the short, medium and long term. (2) The inhibiting factors in the implementation of law protection of health and safety against Indonesian labor were internal and external factor. The Suggestion given the law protection in the labor health and safety programs needed to increase the role of local government and Lampung BP3TKI in the supervision and protection in accordance to the third phase and the existing period. The Indonesian labor should play a role in the preparation and filing requirements that must be prepared to be an Indonesian labor.

Keywords: Indonesian Labor, Health and Safety, Work accident

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TENAGA KERJA INDONESIA OLEH BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA LAMPUNG

**Oleh:
Tira Cakra Indira**

Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang dilakukan oleh pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang tercantum dalam UU RI No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dalam memberikan pertanggungjawaban terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu (1) bagaimanakah perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja Indonesia oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung dan (2) apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja Indonesia oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan secara normatif empiris. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder. Data diolah melalui proses seleksi data, klasifikasi, dan sistematisasi, lalu dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Hasil Penelitian dan Pembahasan: (1) Fase Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja TKI yang dilakukan oleh BP3TKI dengan perlindungan hukum fase pra penempatan, masa penempatan dan fase purna penempatan. Hal-hal perlindungan hukum terhadap TKI yang dilakukan oleh BP3TKI dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. (2) Faktor penghambat yang timbul dalam pelaksanaan perlindungan hukum kesehatan dan keselamatan kerja bagi TKI secara Internal dan secara Eksternal. Saran : Pada perlindungan hukum dalam program kesehatan dan keselamatan kerja perlu adanya peningkatan peran Pemerintah daerah Lampung dan pihak BP3TKI dalam pengawasan dan perlindungan sesuai dengan 3 fase yang ada dan sesuai dengan jangka waktu yang ada. Pihak TKI sendiri harus berperan dalam pemberkasan dan persiapan syarat-syarat yang harus di siapkan untuk menjadi TKI.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Indonesia, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Kecelakaan Kerja

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEHATAN DAN
KESELAMATAN KERJA TENAGA KERJA INDONESIA OLEH
BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TENAGA KERJA INDONESIA LAMPUNG**

Oleh

TIRA CAKRA INDIRA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA HUKUM**

Pada

**Bagian Hukum Administrasi Negara
Fakultas Hukum Universitas Lampung**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2016**

Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TENAGA KERJA INDONESIA OLEH BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Tira Cakra Indira**


No. Pokok Mahasiswa : 1212011345

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum


MENYETUJUI
1. Komisi Pembimbing


Charles Jackson, S.H., M.H.
NIP 195512171981031002


Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.
NIP 196108051989031005

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Upik Hamidah, S.H., M.H.
NIP 196006061987032012

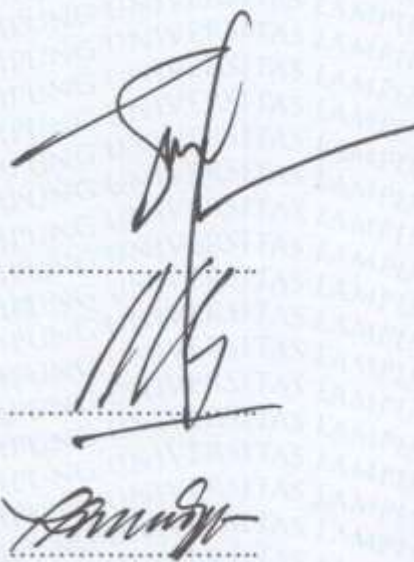
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Charles Jackson, S.H., M.H.**

Sekretaris/Anggota : **Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.**

Penguji Utama : **Elman Eddy Patra, S.H., M.H.**



Dekan Fakultas Hukum

Prof. Dr. Heryandi, S.H., M.S.
NIP. 19621109 198703 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **25 Februari 2016**

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Metro pada tanggal 05 September 1994.

Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Bambang Cakra Buana dan Ibu Titien Hartini.

Penulis Mengawali Pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK)

Siwipeni tamat pada tahun 2000, melanjutkan ke Sekolah Dasar (SD) Xaverius Metro dan tamat pada tahun 2006, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Xaverius Metro tamat pada tahun 2009, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) 4 Metro dan tamat pada tahun 2012.

Pada tahun 2012 penulis di terima sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung, dan menjadi anggota Himpunan Mahasiswa Hukum Administrasi Negara (HIMA HAN) pada tahun 2014 dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Purwosari Kecamatan Kelumbayan Barat Kabupaten Tanggamus.

MOTTO

“Kamu sekalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggung jawabannya mengenai orang yang dipimpinnya”

(H.R. Bukhari Muslim)

“Allah meninggikan orang-orang yang bermandiantarakamudan orang-orang yang diberiilmupengetahuanbeberapaderajat”

(Depag RI, 1989 : 421)

PERSEMBAHAN

Puji Syukur kupanjatkan kepada ALLAH SWT, Tuhan Semesta Alam untuk setiap nafas yang kuhirup, detak jantung yang berdegup dan darah yang mengalir dalam hidupku ini. Karena karunia-Mu dengan segala kerendahan hati kupersembahkan karya ini untuk

Kedua orang tua ku Ayahanda tercinta Bambang Cakra Buana dan

Ibunda tercinta Titien Hartini.

Serta Almamaterku Tercinta

SANWACANA

Puji dan syukur penulis kepada Allah SWT karena rahmat dan ridho-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Indonesia Oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung.**

Selama penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah berjasa sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik. Untuk ini dalam kesempatan ini disampaikan ucapan terima kasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heryandi, S.H., M.S.i., sebagai dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung;
2. Ibu Upik Hamidah, S.H., M.H., sebagai ketua bagian Hukum Administrasi Negara;
3. Bapak Charles Jackson, S.H., M.H., selaku pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk sumbangan pemikiran, serta saran dan kritiknya demi kesempurnaan Skripsi Ini;
4. Bapak Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum., selaku pembimbing II yang telah bersedia memberikan bimbingan, saran dan bantuannya kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini;

5. Bapak Elman Eddy Petra, S.H., M.H., selaku pembahas I yang telah memberikan kritik dan saran pemikiran dalam penulisan skripsi ini;
6. Ibu Eka Deviani, S.H., M.H., selaku pembahas II yang telah memberikan ide serta pengarahan dalam penulisan skripsi ini;
7. Bapak Rudy S.H., L.L.M., L.L.D., sebagai Pembimbing Akademik yang telah membantu penulis selama menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung;
8. Bapak/ibu dosen serta Staf karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung atas segala ilmu dan keramahannya;
9. Kepada kakak-kakakku tercinta, mas pandu, mba maya, mas dewo dan serta keluarga terimakasih atas cinta dan semangat kalian;
10. Kepada Keluarga KKN ku, pak bahri beserta ibu dan iis jejen atas kehangatan dan kenangannya.
11. Kepada sahabat seperjuanganku, Sonya, Wiwi, Kiki, Yoyadan seluruh sahabatku angkatan 2012 dari ocha, sela,selly,yose,rike anak-anak kampus ika, alam, teky, udin, wailim, ryo, rito, geng gazebo, hestika, made, denis, sisil, ratna yang sudah bantuin skripsian, Radit yang sudah menemenin skripsian dari seminar satu ke seminar dua sampai kompre terimakasih atas persahabatan,keceriaan,motivasi dan bantuan yang kalian berikan.
12. Kepada sahabat sejakkanak-kanakku, Ananda Putri Henisa, Marissa Wandita, Eli Novia terimakasih atas persahabatan, keceriaan, motivasi, bantuan dan kebersamaan yang kalian berikan sejak kanak-kanak.

Semoga Allah membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada penulis dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, Desember 2015
Penulis

Tira Cakra Indira

DAFTAR ISI

ABSTRAK
ABSTRACT
COVER DALAM
PERSETUJUAN
PENGESAHAN
RIWAYAT HIDUP
MOTTO
PERSEMBAHAN
SANWACANA
DAFTAR ISI

HALAMAN

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perlindungan Hukum	8
2.1.1 Pengertian Perlindungan	8
2.1.2 Pengertian Hukum	10
2.1.3 Pengertian Perlindungan Hukum	12
2.2. Tenaga Kerja	13
2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja	13
2.2.2 Pengertian Ketenagakerjaan	15
2.2.3 Pengertian Tenaga Kerja Indonesia	17
2.2.4 Landasan yang Mengatur tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	19
2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja	
2.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja	23
2.3.2 Jenis-Jenis Kecelakaan Kerja	24
2.3.3 Dasar Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja	26
2.4 Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	
2.4.1 Tugas dan Fungsi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	27
2.4.2 Dasar Hukum Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	28
2.4.3 Visi dan Misi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung.....	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.Pendekatan Masalah.....	32
3.2.Sumber Data.....	33
3.3.Prosedur Pengumpulan Data.....	34
3.4.Pengolahan Data.....	34
3.5.Analisis Data.....	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia	36
4.2 Perlindungan Hukum Terhadap TKI dalam Program K3 oleh BP3TKI Lampung.....	39
4.2.1 Jenis Resiko dan Besar Satuan Asuransi Tenaga Kerja Indonesia .	43
4.2.2 Hal-hal yang Dilakukan oleh BP3TKI dalam Perlindungan Hukum TKI	48
4.3 Faktor Penghambat yang Timbul dalam Pelaksanaan Perlindungan Hukum terhadap TKI di Luar Negeri dalam Program K3 oleh BP3TKI Lampung.....	50

BAB V PENUTUP

5.1 Simpulan	53
5.2 Saran	54

DAFTAR PUSTAKA	56
-----------------------------	-----------

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan pembangunan nasional berakibat pada berbagai segi kehidupan berbangsa dan bernegara yang terutama berpengaruh pada kehidupan sosial. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Alinea Keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) bahwa negara bertujuan “*mewujudkan keadilan sosial dan kesejahteraan umum bagi seluruh rakyat Indonesia.*” Tujuan tersebut kemudian dituangkan ke dalam beberapa Pasal di UUD Negara Republik Indonesia 1945, salah satunya adalah Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*” Pasal tersebut mencerminkan bahwa pekerjaan sangat penting untuk menciptakan kesejahteraan bagi setiap orang.

Indonesia merupakan salah satu Negara yang mempunyai jumlah penduduk terbesar ke-3 di dunia setelah negara China dan India. Melimpahnya jumlah penduduk merupakan aset penting yang menguntungkan bagi pembangunan suatu bangsa. Penduduk berperan sebagai subjek pembangunan dan dengan jumlah penduduk yang besar berperan sebagai tenaga kerja yang akan melakukan pembangunan. Hal tersebut akan menjadi suatu masalah apabila jumlah penduduk

yang besar tersebut tidak disesuaikan dengan jumlah lapangan kerja yang memadai. Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di luar negeri telah menjadi penyebab lain pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Bahkan Tenaga Kerja Indonesia sering disebut sebagai pahlawan devisa karena dalam setahun bisa menghasilkan devisa 60 triliun rupiah (pada tahun 2006).

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas diantaranya adalah pendidikan dan latihan keterampilan, gizi/nutrisi, kesehatan, bakat atau bawaan, motivasi atau kemauan, kesempatan kerja, kesempatan manajemen dan kebijakan pemerintah.¹

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kesehatan kerja, Perusahaan perlu memelihara kesehatan para karyawan, kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik ataupun mental. Kesehatan para karyawan yang buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produksi yang rendah.

Program kesehatan kerja tidak terlepas dari program keselamatan kerja, karena dua program tersebut tercakup dalam pemeliharaan terhadap karyawan. Keselamatan kerja merupakan keselamatan yang bertalian dengan

¹John Soeprihanto. *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFEE, 1996), hlm. 153

mesin , pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan. Keselamatan kerja bersasaran segala tempat kerja , baik didarat, didalam tanah, dipermukaan air, didalam air, maupun diudara. “Keselamatan kerja merupakan sarana untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja”.²

Keselamatan kerja erat bersangkutan dengan peningkatan produksi dan produktivitas. Keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas atas dasar : Dengan tingkat keselamatan kerja yang tinggi, kecelakaan-kecelakaan yang menjadi sebab sakit, cacat dan kematian dapat ditekan sekecil-kecilnya. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan dengan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif dan efisien dan bertalian dengan tingkat produksi dan produktivitas yang tinggi.³

Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan 3 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.

²Suma'mur.*Keselamatan Kerja dan Pencegah Kecelakaan*,(Jakarta:CV Haji Masagung,1993),hlm. 1

³*Ibid*, hlm. 4

Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan. Yang berkaitan dengan tenaga kerja Indonesia dalam perlindungan kesehatan biasanya merupakan fase pra penempatan dan keselamatan kerja merupakan fase selama penempatan kerja. Untuk memperkecil problema yang dihadapi para tenaga kerja di luar negeri serta melindungi harkat dan martabat tenaga kerja tersebut maka pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 merupakan jalan keluar.

Pada 9 Maret 2007 kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri dialihkan 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. Di setiap daerah Pemerintah telah membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI), BP3TKI mempunyai fungsi dan tugas yang sama dengan BNP2TKI, yang berkedudukan di provinsi dengan wilayah hukum provinsi tersebut yang bertanggungjawab kepada BNP2TKI. Balai tersebut diatur dengan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Pokok utama yang membahas tentang Balai Pelayanan perlindungan dan

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dijabarkan pada Pasal 23, 24 dan Pasal 25, yang hendak memberikan jaminan perlindungan, pelayanan dan penempatan tenaga kerja Indonesia dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Penanganan TKI bermasalah bukan merupakan persoalan baru. Peristiwa ini selalu terulang, seolah tidak ada upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menanganinya. Berdasarkan data yang dikelola oleh Kementerian Luar Negeri serta Perwakilan RI di luar negeri, sejak tanggal 1 Januari s.d. 30 September 2014 tercatat sejumlah 11.507 kasus permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Permasalahan TKI yang ditangani oleh Kementerian luar negeri adalah sebagai berikut : Jenis kasus ketenagakerjaan mulai dari gaji tidak dibayar, kecelakaan kerja, kesehatan kerja, beban pekerjaan yang terlalu berat, PHK dan lain sebagainya total kasus yang telah terjadi sebanyak 1.785 dan kasus yang terselesaikan hanya sekitar 753 dan sisanya kasus sedang dalam proses penyelesaian.⁴

Dari uraian diatas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja Tenaga Kerja Indonesia Oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung”**.

⁴<http://www.bnp2tki.go.id/read/9295/Kementerian-Luar-Negeri-Lakukan-Perbaikan-Layanan-Hukum-Terhadap-TKI-Bermasalah> diakses pada tanggal 20 Januari 2016 pada pukul 13.51

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja indonesia oleh BP3TKI Lampung ?
- b. Apakah faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja indonesia oleh BP3TKI Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja indonesia oleh BP3TKI Lampung.
- b. Untuk mengetahui adakah faktor penghambat dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap kesehatan dan keselamatan kerja tenaga kerja indonesia oleh BP3TKI Lampung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah dan memperluas ilmu pengetahuan hukum dalam bidang HAN (Hukum Administrasi Negara) dan memberikan kontribusi bagi pihak – pihak yang berkepentingan dalam Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan secara praktis untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan serta bentuk sumbangan yang dapat diberikan dalam rangka pengabdian kepada masyarakat dalam instansi yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Pelindungan

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia Perlindungan berasal dari kata lindung yang memiliki arti mengayomi, mencegah, mempertahankan, dan membentengi. Sedangkan Perlindungan berarti konservasi, pemeliharaan, penjagaan, asilun, dan bunker. Beberapa unsur kata Perlindungan;

- 1) Melindungi, yaitu menutupi supaya tidak terlihat/tampak, menjaga, memelihara, merawat, menyelamatkan.
- 2) Perlindungan, yaitu proses, cara, perbuatan tempat berlindung, hal (perbuatan) memperlindungi (menjadikan atau menyebabkan berlindung).
- 3) Pelindung, yaitu orang yang melindungi, alat untuk melindungi.
- 4) Terlindung, yaitu tertutup oleh sesuatu hingga tidak kelihatan.
- 5) Lindungan, yaitu yang dilindungi, cak tempat berlindung, cak perbuatan.
- 6) Memperlindungi, yaitu menjadikan atau menyebabkan berlindung.
- 7) Melindungi, yaitu membuat diri terlindungi.

Pengertian perlindungan dalam ilmu hukum adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada korban dan sanksi dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atas pemeriksaan di sidang pengadilan.

Pengertian Perlindungan adalah tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi. Dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 adalah segala upaya yang ditujukan untuk memberikan rasa aman kepada korban yang dilakukan oleh pihak keluarga, advokat, lembaga sosial, kepolisian, kejaksaan, pengadilan, atau pihak lainnya baik sementara maupun berdasarkan penetapan pengadilan.

Sedangkan perlindungan yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No.2 Tahun 2002 adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban dan saksi, dari ancaman, gangguan, teror, dan kekerasan dari pihak manapun, yang diberikan pada tahap penyelidikan, penyidikan, penuntutan, dan atau pemeriksaan di sidang pengadilan.

Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan bahwa Perlindungan TKI yaitu segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah

bekerja. Dengan demikian, seluruh TKI yang bekerja di luar negeri wajib mendapatkan perlindungan hukum dari pemerintah, karena telah termuat dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Selain itu PPTKIS juga mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada para calon TKI/TKI.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No. KEP-14/MEN/I/2005 Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap TKI membentuk Tim Pencegahan Keberangkatan TKI non prosedural dan pelayanan pemulangan TKI di setiap pelabuhan dan BNP2TKI. Melakukan penertiban dan mencegah berbagai praktek ilegal yang merugikan para TKI, baik pada saat keberangkatan maupun pada saat kepulangan. Meneruskan hasil penertiban dan penindakan kepada pihak yang berwenang untuk proses hukum lebih lanjut.

2.1.2 Pengertian Hukum

Istilah hukum berasal dari Bahasa Arab : *Huk'mun* yang artinya menetapkan. Arti hukum dalam bahasa Arab ini mirip dengan pengertian hukum yang dikembangkan oleh kajian dalam teori hukum, ilmu hukum dan sebagian studi-studi sosial mengenai hukum.

Dalam kamus Oxford disebutkan :

“All the rules established by authority or custom for regulating the behavior of members of a community or country”. artinya “Semua peraturan yang ditetapkan oleh otoritas atau kustom (adat atau kebiasaan) untuk mengatur perilaku anggota komunitas suatu negara”.

Hans Kelsen berpendapat “Hukum adalah sebuah ketentuan tentang serangkaian peraturan yang mengatur perilaku tertentu manusia dan hal ini berarti sebuah sistem norma”. Jadi hukum itu sendiri adalah ketentuan. Menurut Utrecht “Hukum adalah himpunan peraturan (baik berupa perintah maupun larangan) yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat dan seharusnya ditaati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan”. Oleh karena itu, pelanggaran petunjuk hidup tersebut dapat menimbulkan tindakan dari pihak pemerintah. Selain itu Austin berpendapat “Hukum adalah tiap-tiap undang-undang positif yang ditentukan secara langsung atau tidak langsung oleh seorang pribadi atau sekelompok orang yang berwibawa bagi seorang anggota atau anggota-anggota suatu masyarakat politik yang berdaulat, dimana yang membentuk hukum adalah yang tertinggi”.⁵

Kansil dan Christine S.T.Kansil, menjelaskan beberapa sarjana hukum di Indonesia mendefinisikan hukum sebagai berikut:

- a. S.M Amin Hukum adalah kumpulan-kumpulan peraturan yang terdiri dari norma-norma dan sanksi-sanksi itu disebut hukum dan tujuan hukum adalah mengadakan ketata tertiban dalam pergaulun manusia.
- b. J.C.T Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto Hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa, yang menentukan tingkah laku dalam kehidupan manusia dalam lingkungan masyarakat yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib.
- c. Soetandyo Wigjosoebroto Bahwa tidak ada yang konsep tunggal mengenai apa yang disebut hukum itu. Karena sebenarnya hukum terdiri dari 3 konsep : hukum sebagai asas moralitas, hukum sebagai kaidah-kaidah positif yang

⁵ Marzuki Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Prenada Media, 2005), hlm. 5

berlaku pada waktu dan tempat tertentu, dan yang ketiga, hukum dikonsepsikan sebagai institusi yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan bermasyarakat.

- d. Soeroso SH Hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.
- e. Menurut Mochtar Kusumaatmadja Pengertian hukum yang memadai harus tidak hanya memandang hukum itu sebagai suatu perangkat kaidah dan asas-asas yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tapi harus pula mencakup lembaga (institusi) dan proses yang diperlukan untuk mewujudkan hukum itu dalam kenyataan pelanggaran mana terhadap peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan yaitu dengan hukuman tertentu.

2.1.3 Pengertian Perlindungan Hukum

Prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia, merupakan bagian dari prinsip perlindungan hukum . Istilah Hak Asasi Manusia di Indonesia, sering disejajarkan dengan istilah hak-hak kodrat, hak-hak dasar manusia, *natural rights*, *human rights fundamental rights*, *gronrechten*, *mensenrechten*, *rechten van den mens*, dan *fundamental rechten*. Menurut Philipus M hadjon, di dalam hak (*rights*), terkandung adanya suatu tuntutan claim.⁶

Pengertian Perlindungan Hukum menurut para ahli, yaitu :

⁶ Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. *Argumentasi Hukum*,(Yogyakarta:UGM Press,2005),hlm. 33-34

1. Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.
2. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan.

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.⁷ Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.

2.2 Tenaga Kerja

2.2.1 Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸ Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga

⁷ Y. S Amran Chaniago. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Bandung: Pustaka Setia, 1997)

⁸ Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2011), hlm.4

kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.⁹

Berikut ini pengertian tenaga kerja:

1. Menurut UU Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam hubungan ini maka pembinaan tenaga kerja merupakan peningkatan kemampuan efektivitas tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan.
2. Menurut Dr.A.Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.
3. Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (man power) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja: a) angkatan kerja

⁹https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja diakses pada tanggal 17 Agustus 2015 pada pukul 10.50

(labour force) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja; b) kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golonganlain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan dll.

4. Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.
5. Menurut Alam. S tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun keatas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk yang berumur antara 15 hingga 64 tahun.
6. Menurut Suparmoko dan Icuk Ranggabawono tenaga kerja adalah penduduk yang telah memasuki usia kerja dan memiliki pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti sekolah, kuliah dan mengurus rumah tangga.
7. Menurut Sjamsul Arifin, Dian Ediana Rae, Charles, Joseph tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.

2.2.2 Ketenagakerjaan

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum Imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum Fakultatif (*regelend recht* atau *aanvulend recht* atau hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum

fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian).¹⁰

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹¹ Hukum Ketenagakerjaan merupakan keseluruhan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur tentang ketenagakerjaan.

Peraturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan adalah Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan peraturan tidak tertulis antara lain adat dan kebiasaan, yurisprudensi, peraturan kerja, kesepakatan kerja bersama, Keputusan-keputusan Pejabat-pejabat dan Badan-badan Pemerintah.

Definisi ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹² Dengan sedemikian pengaturan ketenagakerjaan meliputi:

- a. Sebelum masa kerja
- b. Selama masa kerja, dan
- c. Sesudah masa kerja

¹⁰ Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan di Indonesia*,(Jakarta:Raja Grafindo Persada,1999),hlm. 9

¹¹ Ibid, hlm.3

¹² Indonesia, *Undang-undang*, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279), Pasal 1 angka 1

Hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk mengatur hubungan yang serasi antara semua pihak yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.¹³ Aspek yang diatur dalam hukum ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Penempatan
- b. Hubungan Industrial
- c. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- d. Kesejahteraan dan Jaminan Sosial
- e. Pelaksanaan Sistem Jaminan Sosial
- f. Outsourcing

2.2.3 Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian Tenaga Kerja Indonesia, yang seterusnya disebut 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 di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan menurut buku pedoman pengawasam perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak

¹³ Manulung. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*,(Jakarta:Rineka Cipta,1995),hlm.23

tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini TKI akan lebih terlindungi apabila nantinya dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja “wanprestasi” maka TKI dapat menentukan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Sementara itu dalam Pasal 1 Kep. Manakertran RI No Kep 104A/Men/2002 tentang penempatan TKI keluar negeri disebutkan bahwa TKI adalah baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Prosedur penempatan TKI ini harus benar-benar diperhatikan oleh calon TKI yang ingin bekerja ke luar negeri tetapi tidak melalui prosedur yang benar dan sah maka TKI tersebut nantinya akan menghadapi masalah di negara tempat ia bekerja karena CTKI tersebut dikatakan TKI ilegal karena datang ke negara tujuan tidak melalui prosedur penempatan TKI yang benar. Berdasarkan beberapa pengertian TKI tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.

Tenaga Kerja Indonesia (disingkat TKI) adalah sebutan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri (seperti Malaysia, Timur Tengah, Taiwan, Australia dan Amerika Serikat) dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Namun, istilah TKI seringkali dikonotasikan dengan pekerja kasar. TKI perempuan seringkali disebut Tenaga Kerja Wanita (TKW).

TKI sering disebut sebagai pahlawan devisa karena dalam setahun bisa menghasilkan devisa 60 triliun rupiah (2006), tetapi dalam kenyataannya, TKI menjadi ajang punglibagi para pejabat dan agen terkait. Bahkan di Bandara Soekarno-Hatta, mereka disediakan terminal tersendiri (terminal III) yang terpisah dari terminal penumpang umum. Pemisahan ini beralasan untuk melindungi TKI tetapi juga menyuburkan pungli, termasuk pungutan liar yang resmi seperti punutan Rp.25.000,- berdasarkan Surat Menakertrans No 437.HK.33.2003, bagi TKI yang pulang melalui Terminal III wajib membayar uang jasa pelayanan Rp25.000. (saat ini pungutan ini sudah dilarang)

Pada 9 Maret 2007 kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri dialihkan 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.¹⁴

2.2.4 Landasan yang Mengatur Tentang Perlindungan TKI

Menurut Kementerian Komunikasi dan Informatika Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik Ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan perekonomian dunia usaha. Untuk itu, diperlukan kebijakan pengaturan TKI yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup penempatan, regulasi, perlindungan dan kontribusi tenaga kerja

¹⁴https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja_Indonesia#Ceriyati diakses pada tanggal 17 Agustus 2015 pada pukul 11.03

Indonesia, selain itu diperlukan juga pengembangan sumberdaya manusia, selain itu diperlukan juga pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undang yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di luar Indonesia (Stasblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam Ordonansi sangat sederhana/rumit sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonasi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui peraturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri di atur dalam undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma hukum yang melindungi TKI dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain memuat:

1. Landasan, jasa, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;

3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan;
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipatit, lembaga kerja sama tripati, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandangcacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;

10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Begitu pula Tenaga Kerja Indonesia yang juga memiliki hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak. Hal ini di dapatkan para Tenaga Kerja Indonesia memutuskan untuk pergi bekerja di luar negeri karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang ada di dalam negeri di rasa belum memenuhi untuk kebutuhan hidup mereka. Meskipun begitu TKI mempunyai hak untuk memilih jalan hidupnya untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak. Hal ini juga di jelaskan dalam Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu *“Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”*

Di dalam pasal tersebut jelas menyebutkan bahwa TKI memiliki dan diberikan hak untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan dimanapun mereka inginkan termasuk di luar negeri. Maka dari itu demi mendukungnya hal tersebut perlu diadakannya suatu perlindungan yang layak terhadap para TKI demi membantu memenuhi kebutuhan kesejahteraan mereka untuk melindungi seluruh hak dan

kewajiban TKI ketika masa pra penempatan, penempatan, maupun purna penempatan. Sehingga para TKI kan terjamin seluruh hak-haknya.

2.3 Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2.3.1 Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Salah satu aspek perlindungan ketenagakerjaan yaitu Kesehatan dan Keselamatan Kerja.¹⁵ Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang seterusnya akan disebut K3 adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja.

Beberapa pengertian tentang K3 :

1. Filosofi (Mangkunegara)

K3 adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan jasmani maupun rohani tenaga kerja khususnya dan manusia pada umumnya serta hasil karya dan budaya menuju masyarakat adil dan makmur.

¹⁵ Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2014), hlm.53

2. Keilmuan

K3 adalah semua Ilmu dan Penerapannya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja (PAK), kebakaran, peledakan dan pencemaran lingkungan.

3. Ohsas

K3 adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan dan kesehatan kerja tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja.

2.3.2 Jenis-Jenis Kecelakaan Kerja

Bentuk kecelakaan yang terjadi pada proyek konstruksi bermacam-macam dan merupakan dasar dari penggolongan atau pengklasifikasian jenis kecelakaan. Macam-macam kecelakaan kerja dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis menurut Thomas pada tahun 1989 yaitu¹⁶:

1. Terbentur (*struck by*)

Kecelakaan ini terjadi pada saat seseorang yang tidak diduga ditabrak atau ditampar sesuatu yang bergerak atau bahan kimia. Contohnya: terkena pukulan palu, ditabrak kendaraan, benda asing misal material.

2. Membentur (*struck against*)

Kecelakaan yang selalu timbul akibat pekerja yang bergerak terkena atau bersentuhan dengan beberapa objek atau bahan-bahan kimia. Contohnya:

¹⁶Lalu Husni. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 142

terkena sudut atau bagian yang tajam, menabrak pipa–pipa.

3. Terperangkap (*caught in, on, between*)

Contoh dari *caught in* adalah kecelakaan yang akan terjadi bila kakipekerja tersangkut di antara papan–papan yang patah di lantai. Contohdari *caught on* adalah kecelakaan yang timbul bila baju dari pekerjaterkena pagar kawat, sedangkan contoh dari *caught between* adalahkecelakaan yang terjadi bila lengan atau kaki dari pekerja tersangkutdalam bagian mesin yang bergerak.

4. Jatuh dari ketinggian (*fall from above*)

Kecelakaan ini banyak terjadi, yaitu jatuh dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat yang lebih rendah. Contohnya: jatuh dari tangga atau atap.

5. Jatuh pada ketinggian yang sama (*fall at ground level*)

Beberapa kecelakaan yang timbul pada tipe ini seringkali berupatergelincir, tersandung, jatuh dari lantai yang sama tingkatnya.

6. Pekerjaan yang terlalu berat (*over-exertion or strain*)

Kecelakaan ini timbul akibat pekerjaan yang terlalu berat yang dilakukanpekerja seperti mengangkat, menaikkan, menarik benda atau materialyang dilakukan di luar batas kemampuan.

7. Terkena aliran listrik (*electrical contact*)

Luka yang ditimbulkan dari kecelakaan ini terjadi akibat sentuhananggota badan dengan alat atau perlengkapan yang mengandung listrik.

8. Terbakar (*burn*)

Kondisi ini terjadi akibat sebuah bagian dari tubuh mengalami kontakdengan percikan, bunga api, atau dengan zat kima yang panas.

2.3.3 Dasar Hukum Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Pasal 108 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, mewajibkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.¹⁷

Tanggal 12 Januari 1970 disahkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP), Keputusan Presiden, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengenai penyelenggaraan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, antara lain:

- a. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.11 Tahun 1979 tentang Keselamatan Kerja pada Pemurnian dan Pengolahan Minyak dan Gas Bumi
- b. Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 1973 tentang Pengaturan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Bidang Pertambangan
- c. Keputusan Presiden No.22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja
- d. Permenakertrans No. Per-02/Men/1980 tentang pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dalam penyelenggaraan keselamatan kerja.

Pengaturan hukum tentang program Kesehatan dan Keselamatan Kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia juga dapat dilihat dalam Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No.22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

¹⁷ Kansil dan Christine. *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan*,(Jakarta:Pradnya Paramita,2001),hlm. 15

2.4 Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI)

2.4.1 Tugas dan Fungsi BP3TKI

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang seterusnya akan disebut BP3TKI, mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing BP3TKI. Dalam melakukan tugasnya, BP3TKI bekerjasama dengan instansi pemerintah terkait baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas masing-masing, meliputi ketenagakerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.

Fungsi dari BP3TKI, yaitu:

1. Penyusunan dan pengembangan program dan anggaran
2. Pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja penempatan TKI
3. Penyelenggaraan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI
4. Pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)
5. Pengumpulan data, pemberian layanan informasi serta pembinaan system dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan TKI
6. Pemberdayaan dan pembekalan akhir pemberangkatan TKI
7. Pelaksanaan pemantauan penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan

8. Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi calon TKI penempatan oleh pemerintah
9. Monitoring penyediaan dan pelaksanaan sertifikasi calon TKI
10. Pemantauan pelaksanaan kerja sama luar negeri dan promosi
11. Pelaksanaan fasilitasi penyelesaian masalah TKI
12. Fasilitasi unit pelayanan terpadu satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan TKI
13. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI
14. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai.
15. Peyusunan kelompok jabatan pengatur kerja.

2.4.2 Dasar Hukum BP3TKI

Kedudukan BP3TKI diatur dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam :

Pasal 23;

1. *Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia, dibentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Ibukota Propinsi dan/atau tempat pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia yang dianggap perlu.*
2. *Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan BNP2TKI yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BNP2TKI.*

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dipimpin oleh Kepala Balai.

Pasal 24

1. *Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.*
2. *Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam melaksanakan tugas pemberian kemudahan pelayanan pemrosesan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan bersama-sama dengan instansi Pemerintah terkait baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sesuai dengan bidang tugas masing-masing.*
3. *Bidang tugas masing-masing Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi ketenagakerjaan, keimigrasian verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.*

Pasal 25

1. *Pembentukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dilaksanakan secara bertahap sesuai dengan kebutuhan.*
2. *Pembentukan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kepala BNP2TKI setelah mendapat persetujuan dari Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara.*

Pasal 26

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia terdiri dari 1 (satu) Subbagian Tata Usaha dan Paling banyak 3 (tiga) seksi.

BP3TKI mempunyai fungsi dan tugas yang sama dengan BNP2TKI, yang berkedudukan di provinsi dengan wilayah hukum provinsi tersebut yang bertanggung jawab kepada BNP2TKI.

2.4.3 Visi dan Misi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Lampung

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia daerah Lampung ini memiliki Visi Mewujudnya Tenaga Kerja Indonesia yang Berkualitas dan Bermartabat, dan memiliki misi sebagai berikut:

1. Mengisi Peluang Kerja dan Menyiapkan Tenaga Kerja Kompeten Untuk Pasar Kerja Luar Negeri.
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
3. Meningkatkan Kualitas Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia.
4. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Struktur Organisasi dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia :

Kepala BP3TKI Lampung	: Sri Haryanti, S.E., M.M
Kasubag Tata Usaha	: Kaswarudin, S.H., M.H
Bendahara	: Palupi Yudiesta P N, S.Sos
Pengelola Ketatausahaan	: 1. Agusti A Argarini, A.Md 2. Indah Wahyuni, A.Md
Plt. Ka Seksi Kelembagaan dan Pemasarakatan	: M Kholid Habibi, S.H
Pengelola Kelembagaan dan Permasarakatan	: 1. Andrew S B G, S.I.Kom 2. Dwi Elok F, S.I.Kom
Ka, Seksi Penyiapan dan Penempatan	: Ahmad Salabi, S.H., M.M
Pengelola Penyiapan Penempatan	: 1. Asma Zahratun N, S.Psi 2. Taufik Hidayat, S.Psi

Plt. Ka Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan : Donny Eydo, S.H

Petugas Perlindungan dan Pemberdayaan TKI : 1. Praja Setiawati, S.Psi

2. Muhammad Meidi, S.H

3. Novriani Dwi J, S.Psi

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Masalah

Peneliti menggunakan pendekatan masalah dengan dua cara yaitu:

- a. Penelitian hukum normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama, menelaah hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi hukum, pandangan dan doktrin-doktrin hukum, peraturan dan sistem hukum.¹⁸
- b. Penelitian hukum empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung penerapan peraturan perundang-undangan atau antara hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum tersebut.

Penggunaan kedua macam pendekatan tersebut dimaksudkan untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang jelas dan benar terhadap permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian guna penulisan skripsi ini.

¹⁸ Abdulkadir Muhammad. *Hukum dan Penelitian Hukum*. (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004), hlm.135

3.2 Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa Data Primer dan Data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dari studi lapangan yaitu hasil wawancara dengan Ibu Sri Haryanti S.E.,M.M selaku Kepala BP3TKI. Sedangkan Data Sekunder adalah bahan-bahan yang bersifat mengikat berupa peraturan dan perundang-undangan antara lain:

- a. Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- b. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri
- d. Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 07 Tahun 2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia
- f. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 03 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan BNP2TKI
- g. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 20 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

3.3 Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara :

1. Studi kepustakaan, adalah dengan cara membaca, mengutip literatur - literatur, mengkaji Peraturan Perundang-undangan, dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas.
2. Studi lapangan, adalah mengumpulkan data dengan mengadakan penelitian langsung pada tempat atau objek penelitian yang dilakukan dengan wawancara kepada informan yang sudah ditentukan. Wawancara dilakukan dengan dengan cara menanyakan pertanyaan terbuka. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang memungkinkan penjawab memberikan jawaban secara terbuka dan luas.

3.4 Pengolahan Data

Pengeolahan data dilakukan dengan tahap-tahap sebagai berikut :

- a. Identifikasi data, yaitu mencari dan menetapkan data yang berhubungan dengan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam proses kesehatan dan keselamatan kerja oleh BP3TKI Bandar Lampung.
- b. Editing, yaitu meneliti kembali data yang diperoleh dari keterangan para responden maupun dari kepustakaan, hal ini perlu untuk mengetahui apakah data tersebut sudah cukup dan dapat dilakukan untuk proses selanjutnya. Semua data yang diperoleh kemudian disesuaikan dengan permasalahan yang ada dalam penulisan ini, editing dilakukan pada data yang sudah terkumpul diseleksi dan diambil data yang diperlukan.

- c. Klasifikasi data, yaitu menyusun data yang diperoleh menurut kelompok yang telah ditentukan secara sistemis sehingga data tersebut siap untuk dianalisis.
- d. Penyusunan data, yaitu penyusunan data secara teratur sehingga dalam data tersebut dapat dianalisa menurut susunan yang benar dan tepat,
- e. Penarikan kesimpulan, yaitu langkah selanjutnya setelah data tersusun secara sistemis, kemudian dilanjutkan dengan penarikan suatu kesimpulan yang bersifat umum dari data yang bersifat khusus.

3.5 Analisis Data

Data yang telah di olah kemudian dianalisis menggunakan cara analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menginterpretasikan data dan memaparkan dalam bentuk kalimat untuk menjawab permasalahan-permasalahan pada bab-bab selanjutnya dan melalui pembahasan tersebut diharapkan permasalahan tersebut dapat terjawab sehingga memudahkan untuk ditarik kesimpulan permasalahan tersebut.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka ditarik simpulan sebagai berikut:

Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam Kesehatan dan Keselamatan Kerja oleh BP3TKI Lampung dilakukan dengan cara sesuai dengan peraturan Undang-Undang yang berlaku, yaitu dengan 3 cara:

- 1) Perlindungan Hukum Fase Pra Penempatan
- 2) Perlindungan Hukum Fase Masa Penempatan
- 3) Perlindungan Hukum Fase Purna Penempatan

Dan Perlindungan Hukum Program Asuransi TKI yang meliputi kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu Program Pra Penempatan; Program Masa Penempatan dan Program Purna Penempatan. Di dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga di muat dengan jelas tentang Jenis Resiko dan Besarnya Satuan Asuransi TKI, yaitu Resiko Meninggal Dunia; Resiko Sakit; dan Resiko Kecelakaan Kerja beserta besarnya satuan asuransi bagi TKI yang tertimpa musibah dari salah satu resiko tersebut, serta hal-hal yang dilakukan BP3TKI

dalam perlindungan hukum terhadap TKI dibagi menjadi 3, yaitu : pertama, dalam jangka pendek; kedua, dalam jangka menengah dan ketiga, dalam jangka panjang.

Faktor Penghambat yang terjadi dalam perlindungan hukum terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang di alami oleh pihak BP3TKI adalah Faktor penghambat secara internal yang berasal dari pihak pemerintah dan balai dan Faktor penghambat secara eksternal yang berasal dari pihak tenaga kerja Indonesia itu sendiri.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mencoba memberikan saran perbaikan di masa pendatang sebagai berikut:

1. seharusnya dalam perlindungan hukum terhadap K3 lebih di perhatikan dari fase pra penempatan yang harus lebih sering memberikan sosialisasi terhadap masyarakat tentang TKI, fase masa penempatan yang harus memperhatikan penempatan dan perlindungan yang akan diberikan ketika TKI mengalami pelanggaran ataupun tidak mendapat hak-hak yang semestinya di peroleh dan fase purna penempatan yang harus lebih memperhatikan keluhan-keluhan TKI yang telah kembali ke Indonesia selain itu harus benar-benar menjalankan perlindungan yang dilakukan dalam jangka pendek, menengah dan panjang contohnya peningkatan kerja sama antara pihak kedutaan Luar Negeri dan pihak Indonesia supaya jika terjadi masalah dengan tenaga kerja Indonesia segera di beri bantuan oleh pihak Luar sebelum ditangani oleh pihak Indonesia.

2. seharusnya dalam faktor penghambat secara internal pihak BP3TKI lebih aktif dalam bekerja bersama Pemerintah yang berada di Lampung khususnya, dan dalam faktor penghambat secara eksternal seharusnya pihak BP3TKI lebih memperhatikan TKI dari proses pemberkasan hingga apa saja syarat-syarat bagi masyarakat untuk menjadi TKI yang bermutu dan dapat berguna bagi pendapatan Negara dan keuntungan bagi pihak TKI itu sendiri. Dalam faktor penghambat secara internal contohnya pihak Pemerintah Lampung ikut memperhatikan perlindungan TKI yang berasal dari Lampung, seperti ikut memberikan tunjangan-tunjangan bagi TKI yang mengalami kecelakaan atau gangguan pada kesehatan dan mendukung program-program yang di buat oleh BP3TKI dengan cara memberikan dana pelaksanaan program tersebut, dan dalam faktor penghambat secara eksternal contohnya pihak BP3TKI seharusnya melakukan lebih banyak sosialisasi dan publikasi pemberian informasi tentang pendaftaran menjadi TKI hingga pemberangkatan dan penempatan serta perlindungannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rachmad. 1999, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Chaniago, Y. S Amran. 1997, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Bandung : Pustaka Setia.
- Husni, Lalu. 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kansil dan Christine. 2001, *Kitab Undang-Undang Ketenagakerjaan*, Jakarta : Pradnya Paramita.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Mahmud, Marzuki Peter. 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta : Prenada Media.
- Philipus M Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati. 2005, *Argumentasi Hukum*, Yogyakarta : UGM Press.
- Rusli, Hardijan. 2011, *Hukum Ketenagakerjaan, Bogor* : Ghalia Indonesia.
- Senjuhan, Manulang. 1995, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Soeprihanto, John. 1996, *Manajemen Personalia*, Jakarta : BPFEE.
- Suma'mur. 1993, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta : CV Haji Masagung.
- Trijono, Rachmat. 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : Paps Sinar Sinanti.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri
- Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI

Instruksi Presiden RI Nomor 06 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER-18/MEN/IX/2007 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER-43/KA/SU-OKH/XII/2007 tentang Tupoksi dan Uraian Tugas Unit Organisasi Eselon I, II, III dan IV di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor PER-20/KA/VIII/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

<http://stathukum.com/perlindungan-hukum.html>

https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja_Indonesia#Ceriyati

https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_Kerja_Indonesia#Ceriyati

<http://www.bnp2tki.go.id/read/9295/Kementerian-Luar-Negeri-Lakukan-Perbaikan-Layanan-Hukum-Terhadap-TKI-Bermasalah->