

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Masyarakat internasional menyebut Jepang sebagai negara yang mengalami perubahan paling pesat. Selama berabad-abad mereka mengembangkan lembaga/institusi, adat istiadat/budaya, dan ciri-ciri khas yang memberikan rasa kepribadian nasional dan tujuan bersama yang kuat. Sejarah dan tradisi sama sekali bukan penghalang bagi perubahan. Bahkan telah mendorong terjadinya perubahan dengan cara yang mungkin tidak dikenal oleh bangsa-bangsa lain di dunia.

Hubungan antara Indonesia dan Jepang sudah berlangsung lama melalui kerjasama diberbagai bidang. IJEPA (*Indonesia-Japan Economic Partnership Agreement*) tahun 2008 merupakan salah satu kerjasama yang berbentuk Persetujuan (*Agreement*) antara Republik Indonesia dengan Jepang mengenai suatu kemitraan ekonomi dalam kesepakatan kerjasama ekonomi secara bilateral. Dalam persetujuan tersebut telah disepakati kemanfaatan bagi kedua belah pihak secara seimbang dan terukur melalui liberalisasi akses pasar, fasilitasi, dan kerjasama melalui pengembangan sektor-sektor industri prioritas. Ada 3 (tiga) pilar dan sebelas bidang yang dicakup dalam kesepakatan IJEPA yaitu:¹

¹ "RI-Jepang-Sepakat-Evaluasi-IJEPA" dalam <http://www.kemenperin.go.id/artikel/3729/> , diakses pada tanggal 14 Mei 2017

1. Fasilitasi perdagangan yaitu pengurangan biaya perdagangan dan peningkatan kinerja kerja bea cukai, penanganan di pelabuhan dan jasa-jasa yang terkait dengan perdagangan.
2. Liberalisasi yaitu pengurangan atau penghapusan balasan dan hambatan lain perdagangan.
3. Kerjasama yaitu fitur yang khusus berkaitan dengan IJEPA dimana kedua pihak menyetujui untuk bekerjasama di berbagai bidang di luar perdagangan dan dimana pihak Jepang berkomitmen melakukan kegiatan untuk membangun kapasitas dan sumber-sumber daya alam.

Sedangkan 11 (sebelas) bidang yang disepakati dalam IJEPA adalah

sebagai berikut:²

1. *Trade in goods, tariffs and non-tariff measures, rules of origin trade remedies* (Perdagangan dalam barang: ketentuan tarif, non-tarif, ketentuan asal produk, penyelesaian sengketa mengenai mutu barang).
2. *Trade in service* (perdagangan dalam jasa). Kedua pihak akan membuat komitmen dalam berbagai sektor yang mencakup profesional atau bisnis, komunikasi, konstruksi, distribusi, pendidikan, jasa kesehatan, sosial, pariwisata dan jasa perjalanan, serta jasa transportasi.
3. *Customs procedure* (Prosedur bea cukai). Kedua pihak akan memperkenalkan pertukaran informasi dan kerjasama dengan maksud untuk fasilitasi perdagangan melalui penyederhanaan dan harmonisasi guna memastikan efektifitasnya.
4. *Investment* (Penanaman modal). IJEPA akan menyajikan suatu kerangka kerja bagi perluasan dan fasilitasi investasi lintas batas antara kedua negara melalui kesepakatan-kesepakatan mengenai perlakuan nasional.

² <http://www.cnnindonesia.com/>, diakses pada tanggal 14 Mei 2017

5. *Movement of natural persons* (Fasilitasi bergeraknya sumber daya manusia). Kedua pihak akan menyajikan suatu kerangka kerja bagi fasilitasi bergeraknya orang-orang dalam berbagai kategori termasuk kunjungan jangka pendek, perpindahan antar perusahaan, dan kunjungan orang-orang biasa yang terkait dalam jasa-jasa profesional.
6. *Energy and mineral resources* (Sumber daya energi dan mineral). Signifikansi sumber daya energi dan mineral bagi pertumbuhan ekonomi berkesinambungan di kawasan.
7. *Intellectual property right* (Hak milik intelektual). Kedua pihak akan memastikan perlindungan efektif atas hak milik intelektual, mempromosikan efisiensi dan transparansi dalam sistem administrasi perlindungan hak milik intelektual, pemalsuan dan pembajakan. IJEPA akan menyediakan dasar bagi kedua pihak untuk kerjasama dalam bidang-bidang rincian hak milik intelektual yang saling menguntungkan.
8. *Government procurement* (Prosedur pembelian oleh pemerintah). IJEPA akan menyusun suatu kerangka bagi pertukaran informasi dan mekanisme untuk dialog dengan partisipasi kedua pemerintah, sektor swasta dan organisasi-organisasi relevan lainnya.
9. *Competition* (Persaingan). Kedua pihak akan mempromosikan persaingan dengan menangani kegiatan-kegiatan anti persaingan dan bekerjasama dalam memperkuat kebijakan persaingan, sesuai dengan hukum dan peraturan masing-masing.
10. *Improvement of business environment and Promotion of business confidence* (Perbaikan dalam lingkungan bisnis dan promosi kepercayaan bisnis). IJEPA akan menyediakan suatu mekanisme bagi perbaikan lingkungan promosi kepercayaan bisnis, dengan partisipasi kedua pemerintahan, sektor-sektor swasta yang bersangkutan dan organisasi-organisasi yang relevan.
11. *Cooperation* (Kerjasama). Kedua pihak akan mempromosikan kerjasama bilateral bagi pengembangan kapasitas dalam berbagai bidang, seperti industri dan manufaktur, pertanian, kehutanan dan perikanan, promosi perdagangan dan industri pengembangan

sumber daya manusia, pariwisata, teknologi informasi dan komunikasi, jasa keuangan, pembelian oleh pemerintah, lingkungan hidup, dengan maksud meningkatkan kemitraan ekonomi antara kedua pihak. Kedua pihak dapat juga mempertimbangkan kerjasama dalam bidang-bidang lain yang disetujui bersama di waktu yang akan datang.³

Di dalam pilar kedua IJEPA, *Trade in Service* sebagai salah satu pilar yang menjadi dasar pengiriman Tenaga Perawat Indonesia ke Jepang. Tenaga Perawat Indonesia adalah tenaga kerja indonesia yang bekerja ke luar negeri oleh karena itu di Indonesia pengelolaan mengenai hal tersebut dilakukan oleh BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia).

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri merupakan program nasional dalam upaya peningkatan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan Pasar Kerja Internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja disertai dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, sampai tiba kembali ke Indonesia.⁴

Perawat sebagai subyek hukum adalah pemegang hak dan kewajiban dalam hukum. Hak-hak perawat adalah mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, sedang kewajibannya adalah mereka harus

³ *Ibid*

⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No KEP-104/MEN/2002.

memenuhi persyaratan-persyaratan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah dan atau Negara Penerima di mana mereka bekerja.

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan dasar konstitusional Negara Indonesia secara eksplisit telah menyatakan arti penting perlindungan bagi Warga Negara Indonesia dimanapun mereka berada dan harus diperhatikan sebagai prioritas. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan Negara, yaitu "melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh Tumpah Darah Indonesia". Ini berarti perlindungan yang dimaksudkan adalah tidak hanya perlindungan bagi Warga Negara yang berada di Dalam Negeri, melainkan termasuk juga seluruh Warga Negara Indonesia yang berada di Luar Negeri, yang dalam hal ini adalah Tenaga Perawat Indonesia, mengingat perawat yang berada di Jepang seringkali mendapatkan masalah-masalah. Oleh karena itu, Pemerintah berkewajiban melindungi para perawat yang berada di Jepang dari segala bentuk masalah yang dapat mengancam keselamatan dan keamanan mereka.

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia:⁵

1. Pasal 27 ayat (2) "Setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Artinya bahwa setiap warga negara sesuai dengan keahliannya berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan setiap orang yang melakukan pekerjaannya berhak atas pengupahan yang adil guna menjamin kehidupannya sebagai manusia yang bermartabat, untuk dapat mengaktualisasikan diri dan berpartisipasi dalam pembangunan tanpa harus dibatasi.

⁵ Rustopo, AT. Soegito, *Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen, Dalam Satu Naskah dan Analisis Singkat*, UPT UNNES Press, 2006, hal. 57, 58.

2. Pasal 28C ayat (1)
“Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia”
3. Pasal 28D ayat (1) dan (2)
 - (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
 - (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Tenaga Perawat Indonesia, adalah Warga Negara Indonesia yang bekerja di Jepang dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara Indonesia dan Jepang melalui sistem *Government to Government* (GtoG). Salah satu poin yang tertuang dalam IJEPA adalah permintaan tenaga perawat Indonesia oleh Pemerintah Jepang dan pengirimannya oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian ditindaklanjuti dengan penandatanganan *Memorandum of Understanding* (Nota Kesepahaman) antara BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) dan JICWELS (*Japan International Corporation of Welfare Services*) pada tanggal 19 Mei 2008 di Jakarta, yang kemudian di Amandemen oleh Direktorat Jenderal Binalattas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan *The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan* (IMM) pada tanggal 6 September 2008.⁶

⁶ ‘Pengiriman TKI ke Jepang’, dalam <http://www.kabarindonesia.com/> pada tanggal 14 Mei 2017

Kondisi geografis yang berbeda antara Jepang dan Indonesia akan mengakibatkan banyak kendala bagi para Tenaga Perawat dari Indonesia. Jepang sebagai negara sub-tropis dengan 4 (empat) musim, yaitu Musim Dingin (*Fuyu*), Musim Semi (*Haru*), Musim Panas (*Natsu*), dan Musim Gugur (*Aki*), sedangkan Indonesia adalah daerah tropis dengan 2 (dua) musim yaitu Musim Hujan dan Musim Kemarau. Disamping itu Jepang sebagai negara industri maju, gaya hidup yang jauh berbeda dengan Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang, sehingga sangat berpengaruh terhadap para Tenaga Perawat dari Indonesia dengan budaya yang tentu saja berbeda. Etos kerja orang Jepang yang selalu mengedepankan kualitas profesionalisme dan kerjasama tim dengan semangat yang tinggi, disiplin dan tepat waktu akan menjadikan para Tenaga Perawat dari Indonesia harus bisa dengan cepat menyesuaikan.

Jepang (*Nippon/Nihon*, Negara Jepang: *Nipponkoku/Nihonkoku*) adalah sebuah negara kepulauan di Asia Timur. Letaknya di ujung barat Samudra Pasifik, di sebelah timur Laut Jepang, dan bertetangga dengan Republik Rakyat Cina, Korea, dan Rusia. Pulau-pulau paling utara berada di Laut Okhotsk, dan wilayah paling selatan berupa kelompok pulau-pulau kecil di Laut Cina Timur, tepatnya di sebelah selatan Okinawa yang bertetangga dengan Taiwan.

Jepang terdiri dari 6.852 pulau yang membuatnya merupakan suatu negara kepulauan. Pulau-pulau utama dari utara ke selatan adalah Hokkaido, Honshu (pulau terbesar), Shikoku, dan Kyushu. Sekitar 97% wilayah daratan Jepang berada di keempat pulau terbesarnya.

Dewasa ini pertumbuhan dan perkembangan ekonomi Jepang berjalan dengan cepat, sehingga mempunyai posisi yang penting di dalam perekonomian dunia saat ini. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan-perusahaan besar, menengah maupun kecil Jepang berusaha untuk memperluas usaha bisnisnya di Luar Negeri, khususnya Indonesia. Negara-negara yang menjadi target untuk dijadikan mitra kerja adalah negara-negara berkembang seperti Indonesia, Vietnam, dan lain-lain.

Kerjasama Jepang dengan Indonesia di bidang keperawatan ini dengan tujuan untuk melaksanakan program penerimaan Tenaga Perawat Indonesia sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk golongan menengah/kejuruan di Jepang dan pendidikan generasi muda Indonesia yang trampil dan terlatih, untuk memperlancar pembangunan di Indonesia serta dapat menjadi mitra kerja/rekan kerjasama dengan rumah sakit-rumah sakit dan institusi terkait di Jepang. Dengan persahabatan kedua negara yang sudah terjalin lama akan memberikan pengertian yang lebih mendalam di bidang pendidikan, usaha bantuan ekonomi, alih teknologi, pergaulan kemanusiaan, dan lain-lain.

Dalam pelaksanaan ternyata Tenaga Perawat dari Indonesia harus melalui proses-proses yang tidak mudah untuk mencapai status Tenaga Perawat Indonesia yang diakui di Jepang, sehingga banyak sekali calon-calon perawat dari Indonesia memilih jalur *care giver* atau Tenaga Magang Indonesia. Keberhasilan calon Tenaga Perawat Indonesia di Jepang agar diakui sebagai tenaga perawat penuh

masih sangat sedikit dan hanya sekitar 10% yang lulus. Oleh karena itu, alternatif yang mungkin adalah Tenaga Magang Indonesia.

Tenaga Magang Indonesia (TMI) dalam bahasa Jepang disebut dengan *Kenshuusei* (Berlatih sambil bekerja) dan *Jisshuusei* (Bekerja sambil berlatih). TMI sebagai subyek hukum adalah pemegang hak dan kewajiban dalam hukum. Hak-hak TMI adalah mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, sedang kewajibannya adalah mereka harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah dan atau Negara Penerima di mana mereka magang kerja.

Ada beberapa permasalahan TKI yang ada di Jepang antara lain sebagai berikut:⁷

1. Kesulitan untuk berkomunikasi karena penguasaan bahasa yang kurang.
2. Kesulitan terhadap makanan yang mengandung babi dan minuman keras karena pengaruh agama yang mayoritas warga Jepang beragama Budha , sedangkan TKI mayoritas beragama Islam sehingga hak untuk beribadah berkurang.
3. Kesulitan terhadap dampak perbedaan musim karena ada empat musim dan suhu udara yang ekstrim, sehingga TKI mudah terserang penyakit akibat kurang mempersiapkan kondisi tubuh dan ketahanan fisik dengan baik.
4. Kesulitan untuk menyesuaikan kebudayaan dan kebiasaan khas Jepang yaitu bekerja di lingkungan yang keras dengan semangat dan kemauan kerja yang tinggi.

⁷ Data dari *Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japan*.

5. Kesulitan untuk memahami dan melaksanakan 5S dalam bekerja yaitu *Seiri* (penyusunan) *Seiton* (membereskan) *Seisou Seikatsu* (menjaga kebersihan) dan *Shitsuke* (disiplin).
6. Kecenderungan TKI ingin pindah dari satu institusi atau perusahaan yang sudah ditentukan dengan tawaran gaji yang lebih tinggi karena hasutan para sindikat/mafia.
7. Kecenderungan TKI untuk tidak kembali ke Indonesia meskipun kontrak kerja selesai (*overstay*).

B. PERUMUSAN MASALAH

Peluang pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan harus dibuka bagi semua pihak sehingga dapat terpenuhi kebutuhan akan sejumlah tenaga kerja sesuai klasifikasi keahlian dan terdayagunakannya potensi tenaga kerja yang bersangkutan.

Upaya Pemerintah untuk mencari solusi alternatif dalam rangka meningkatkan kualitas generasi muda dan untuk mengurangi jumlah pengangguran yang makin besar adalah dengan mengeluarkan Kebijakan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, selain dapat menambah penerimaan devisa Negara, bagi Tenaga Kerja Indonesia sendiri merupakan daya tarik untuk mendapatkan kesempatan peningkatan ketrampilan dan pelatihan kerja di Luar Negeri dengan harapan akan mengubah kehidupan yang lebih baik di masa yang akan datang.

BNP2TKI dan Kemenakertrans sebagai pihak yang menjamin perlindungan Tenaga Perawat Indonesia di Jepang berusaha untuk mengatasi hal-hal negatif yang ditimbulkan berbagai pihak dalam perlindungan hukum terhadap

Tenaga Perawat Indonesia dan ada kecenderungan muncul berbagai persoalan yang harus diatasi sebagai berikut :

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Tenaga Perawat Indonesia di Jepang berdasarkan ketentuan Hukum Nasional Indonesia dan Hukum Nasional Jepang serta Hukum Internasional yang berlaku ?
2. Apakah hambatan-hambatan yang dijumpai dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Tenaga Perawat Indonesia di Jepang?
3. Apakah upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dalam hal ini BNP2TKI, Kemenakertrans dan Kemenkes untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

C. TUJUAN PENELITIAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk melakukan inventarisasi terhadap peraturan-peraturan tentang perlindungan hukum Perawat.
- b. Untuk mengetahui bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Perawat yang bekerja di Luar Negeri berdasarkan ketentuan Hukum Nasional Indonesia, dan Ketentuan Hukum Nasional Negara Penerima, serta Hukum Internasional yang berlaku.

- c. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dalam mengatasi para TKI yang kurang memahami aturan-aturan tentang Perlindungan Hukum.

2. Kontribusi Penelitian

Hasil yang diharapkan dari kegiatan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro :
 - 1) Dapat memberikan referensi bagi setiap mahasiswa/peneliti Universitas Diponegoro untuk membuat karya ilmiah dan melakukan kerjasama pengembangan kajian Tenaga Perawat Indonesia pada instansi atau lembaga yang berkaitan.
 - 2) Dapat menambah referensi dan informasi yang berhubungan dengan Tenaga Perawat Indonesia, sebagai dasar pengembangan kegiatan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan pada ruang lingkup studi Hukum Internasional pada khususnya dan studi lain pada umumnya.
- b. Bagi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Kemennakertrans RI), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan Jepang sebagai negara penerima Tenaga Perawat Indonesia :
 - 1) Dapat memberikan masukan kepada Pemerintah Jepang serta Kemennakertrans RI atau instansi terkait dalam memahami aturan-

aturan hukum terhadap perlindungan Tenaga Perawat Indonesia agar menjadi lebih berkualitas.

- 2) Dapat memberikan deskripsi rekomendasi hasil penelitian sebagai dasar pembuatan kebijakan dan strategi perlindungan hukum terhadap para Tenaga Perawat Indonesia.
- 3) Dapat menjadi Buku Pedoman/ *Guidance* dan Panduan bagi para *stake holders* dalam mempersiapkan dan mengelola para calon Tenaga Perawat Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan, bahwa tujuan Negara republik Indonesia adalah: “Untuk membentuk suatu pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial yang berdasarkan kepada: Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab. Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.⁸

Hal ini sesuai dengan tujuan dan fungsi suatu Negara yaitu, menciptakan kebahagiaan bagi rakyatnya (*bonum publicum, common good, common wealth*). Menurut Roger H. Soltau tujuan negara ialah: “Memungkinkan rakyatnya berkembang serta menyelenggarakan daya ciptanya sebebaskan mungkin (*The freest possible development and creative self-expression of its members*). Dan menurut Harold J. Laski: “Menciptakan keadaan dimana rakyat dapat mencapai keinginan-keinginan mereka secara maksimal (*Creation of those conditions under which the members of the state may attain the maximum satisfaction of their desires*).⁹

⁸ Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia, UUD '45 dan Amandemennya, Giri Ilmu Solo, Solo.

⁹ Prof. Miriam Budiardjo, *Dasar-dasar Ilmu Politik Edisi Revisi*, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008, Jakarta, hlm. 54&55

Sedangkan fungsi negara yang mutlak perlu diselenggarakan, antara lain:¹⁰

1. Melaksanakan penertiban (*law and order*). Untuk mencapai tujuan bersama dan mencegah bentrokan-bentrokan dalam masyarakat, negara harus melaksanakan penertiban. Dapat dikatakan bahwa negara bertindak sebagai stabilisator.
2. Mengusahakan kesejahteraan dan kemakmuran rakyatnya. Dewasa ini fungsi ini sangat penting, terutama bagi negara-negara baru. Pandangan di Indonesia tercermin dalam usaha pemerintah untuk membangun melalui suatu rentetan Rencana Pembangunan Lima Tahun (Repelita).
3. Pertahanan. Hal ini diperlukan untuk menjaga kemungkinan serangan dari luar. Untuk ini negara dilengkapi dengan alat-alat pertahanan.
4. Menegakkan keadilan. Hal ini dilakukan melalui badan-badan peradilan.

A. PENGERTIAN PERLINDUNGAN

Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan dasar konstitusional Negara Indonesia secara eksplisit telah menyatakan arti penting perlindungan bagi Warga Negara Indonesia di manapun berada dan harus diperhatikan sebagai prioritas. Hal ini sejalan dengan salah satu tujuan Negara, yaitu "melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh Tumpah Darah Indonesia". Ini berarti perlindungan yang dimaksudkan adalah tidak hanya perlindungan bagi Warga Negara yang berada di Dalam Negeri, melainkan termasuk juga seluruh Warga Negara Indonesia yang berada di Jepang, yang dalam hal ini adalah Tenaga Perawat Indonesia, mengingat Tenaga Perawat Indonesia yang berada di Luar

¹⁰ Ibid, hlm. 55&56.

Negeri seringkali mendapatkan masalah-masalah. Oleh karena itu, Pemerintah berkewajiban melindungi para Tenaga Perawat Indonesia yang berada di Luar Negeri dari segala bentuk masalah yang dapat mengancam keselamatan dan keamanan mereka.

Menurut Moh. Jumhur Hidayat, mantan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), bahwa perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan Tenaga Perawat Indonesia sesungguhnya melekat pada setiap jenjang proses penempatan Tenaga Perawat Indonesia itu sendiri. Sesungguhnya, bila para Tenaga Perawat Indonesia telah dipersiapkan secara benar dan matang termasuk pengetahuan akan hak-haknya, ketrampilan, dan penguasaan bahasa serta sistem budaya negara penempatan, maka mereka akan memiliki kemampuan untuk melindungi dirinya sendiri dengan baik (*self protection*) dengan cara menghindari terbukanya peluang untuk pelanggaran hak-hak asasi manusia di tempatnya bekerja. Meminjam istilah Mardjono, mantan Deputi Perlindungan BNP2TKI, perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah moralitas penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Artinya semakin bermoral sebuah proses penempatan dalam arti mengikuti aturan, norma dan standar yang berlaku, maka semakin baik pula perlindungannya. Demikian pula sebaliknya, bila proses penempatan banyak kesalahan, maka semakin sulit sisi perlindungannya.¹¹

¹¹ Moh. Jumhur Hidayat, Perlindungan TKI yang Memadai, WARTA BNP2TKI, Edisi 01, Hal. 7, Tahun 2009

Dalam Pasal 8 Undang Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia, menyebutkan bahwa perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia terutama menjadi tanggung jawab Pemerintah. Jadi perlindungan yang dimaksud adalah termasuk pembelaan hak asasi manusia.

Menurut WJS. Poerwodarminto dalam kamus umum Bahasa Indonesia, Perlindungan diartikan sebagai: “tempat berlindung (bersembunyi dsb), atau perbuatan (hal dsb), melindungi, pertolongan (penjagaan dsb)”.¹²

Dalam Pasal 16 ayat 7 dan Pasal 23 Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Migran dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Member of Their Families*), disebutkan bahwa Tenaga Kerja Migran dan Anggota Keluarganya berhak untuk berhubungan dan mendapatkan perlindungan serta bantuan dari pihak-pihak Konsuler dan Diplomatik dari Negara Asalnya.

Bentuk-bentuk perlindungan dari pejabat diplomatik dan konsuler ini dapat diwujudkan sesuai dengan fungsinya, yaitu:¹³

1. Perlindungan Teknis

¹² W.J.S. Poerwodarminto, Kamus Umum Bahasa Indonesia Ctk 5, Jakarta: Balai Pustaka, 1976, hal 600

¹³ Peni Susetyorini, SH.MH., *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri Oleh Perwakilan Republik Indonesia*, Masalah-masalah Hukum, Jilid 39 No. 1, Maret 2010, hal. 70,71. Lihat juga dalam Soekotjo Hardiwinoto, SH, LL.M., *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri, Praktek Negara-negara: Arab Saudi, Hongkong, Jepang, Republik Korea dan Malaysia*, Badan Penerbit UNDIP, 2015

Tindakan perlindungan teknis yang dapat dilakukan oleh perwakilan diplomatik RI adalah tindakan yang ditujukan kepada Tenaga Kerja Indonesia berupa penyediaan rumah singgah yang aman dan repatriasi serta apabila diperlukan maka Kedubes RI dapat menjadi fasilitator dengan melakukan rehabilitasi terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah. Meskipun dalam UU Nomor 37/1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Perwakilan RI wajib memberikan perlindungan termasuk rumah singgah yang aman bagi WNI di luar negeri. Namun tidak ada sanksi yang dinyatakan dalam UU tersebut terhadap aparat luar negeri yang secara sengaja atau tidak sengaja gagal memenuhi kewajibannya untuk melindungi Warga Negara Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

2. Perlindungan Yuridis

Dalam memberikan perlindungan hukum kepada warga Negara Indonesia di Luar Negeri, Perwakilan Diplomatik RI akan memberikan bantuan konsultasi hukum berupa:

Perwakilan RI bekerja sama dengan pengacara memberikan arahan-arahan kepada warga negara Indonesia yang akan menghadapi proses hukum. Hal ini meliputi sistem hukum negara setempat, hukum acara serta saran-saran mengenai sikap dan perilaku selama menjalani proses hukum yang akan mempengaruhi putusan pengadilan. Dalam hal ini Perwakilan akan membantu penuntasan masalah.

Terkait dengan jumlahnya, maka upaya perlindungan dan bantuan hukum diperlukan perhatian khusus terhadap para tenaga kerja Indonesia yang bermasalah. Fungsi Konsuler bekerja sama dengan bidang-bidang teknis lainnya, dalam memberikan bantuan melalui upaya penyelesaian dengan jalan musyawarah maupun melalui jalur hukum. Untuk penyelesaian kasus di luar pengadilan, Perwakilan RI dapat bertindak sebagai mediator atau menunjuk mediator lain sesuai dengan permintaan yang bersengketa.

3. Perlindungan Politis

Perlindungan politis diberikan dengan cara pembuatan nota kesepahaman (MoU) antara Pemerintah RI dengan Negara Penerima mengenai penempatan tenaga kerja Indonesia. Perjanjian bilateral tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia tersebut sangat diperlukan dalam rangka optimalisasi perlindungan tenaga kerja Indonesia yang bermasalah di Luar Negeri. Perjanjian bilateral ini dapat dijadikan sebagai payung hukum bagi Perwakilan RI dalam rangka menyelesaikan masalah tenaga kerja Indonesia. Tanpa dasar perjanjian bilateral, ruang gerak Perwakilan RI hanya terbatas pada Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsuler. Dengan disepakatinya nota kesepahaman antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah negara setempat, maka kepentingan dari Tenaga Kerja Indonesia akan lebih dilindungi.

Menurut Soepomo, bahwa perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:¹⁴

1. Perlindungan ekonomis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk jika tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.

2. Perlindungan sosial

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

3. Perlindungan teknis

Yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

B. PENGERTIAN HUKUM

Hukum sebagai suatu sistem mempunyai hakekat yang sama diciptakan oleh manusia dengan tujuan untuk pergaulan hidup secara damai. Ketertiban dan perdamaian inilah yang dikehendaki dan dipertahankan hukum.

Didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan, bahwa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial yang berdasarkan kepada: Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab. Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan

¹⁴ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, P.T. Citra Aditya Bakti, 2009, hlm. 108-109.

perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”.¹⁵

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Hukum diartikan sebagai: “(1) peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa atau pemerintah; (2) undang-undang, peraturan, dsb untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat; (3) patokan (kaidah, ketentuan) mengenai peristiwa (alam dsb) yang tertentu; (4) keputusan (pertimbangan) yang ditetapkan oleh hakim (dulu pengadilan); vonis”.¹⁶

Hukum yang berlaku, terdiri dari dan diwujudkan oleh aturan-aturan hukum yang saling berhubungan, dan oleh karena itu keberadaannya merupakan suatu susunan atau tatanan sehingga disebut tata hukum. Suatu masyarakat yang menetapkan tata hukum bagi masyarakat itu sendiri dan tunduk pada tata hukum tersebut, disebut masyarakat hukum.¹⁷

Istilah hukum dapat diartikan sebagai berikut:

- a. “Keseluruhan kaidah atau norma (nilai) mengenai suatu segi kehidupan masyarakat, yang bermaksud mencapai kedamaian dalam masyarakat serta bersifat keadilan dan kemanfaatan.”¹⁸

¹⁵ *Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia, UUD '45 dan Amandemennya*, Giri Ilmu Solo, Solo.

¹⁶ <http://kamusbahasaindonesia.org/hukum/mirip>

¹⁷ A. Siti Soetami, SH., *Pengantar Tata Hukum Indonesia Edisi Revisi*, Bandung, PT. Refika Aditama, 2007, hlm. 1.

- b. “Keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah dalam kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.”¹⁹
- c. “Sebagai suatu himpunan peraturan-peraturan hidup yang bersifat memaksa, berisikan suatu perintah, larangan atau ijin untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, serta dengan maksud untuk mengatur tata tertib dalam kehidupan masyarakat.”²⁰

Menurut Fuller bahwa ukuran dari suatu sistem hukum adalah adanya 8 (delapan) asas yang disebut *Principles of Legality* yaitu:²¹

- a. Suatu sistem hukum harus mengandung peraturan-peraturan. Yang dimaksud di sini adalah, bahwa ia tidak boleh mengandung sekedar keputusan-keputusan yang bersifat *ad hoc*.
- b. Peraturan-peraturan yang telah dibuat itu harus diumumkan.
- c. Tidak boleh ada peraturan yang berlaku surut, oleh karena apabila yang demikian itu tidak ditolak, maka peraturan itu tidak bisa dipakai untuk menjadi pedoman tingkah laku. Membolehkan pengaturan secara berlaku

¹⁸ Andi Hamzah, Kamus Hukum Ctk. 1 (Jakarta: Ghalia Indonesia, hal. 247)

¹⁹ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum Ctk. 1, (Yogyakarta: Liberty, 1986, hal. 37)

²⁰ Soerojo Wignjodipoero, Pengantar Ilmu Hukum Ctk. 6, (Gunung Agung, 1985, hal. 17)

²¹ Prof. Dr. Satjipto Rahardjo, SH., *Ilmu Hukum Cetakan Keenam*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 51.

surut berarti merusak integritas peraturan yang ditujukan untuk berlaku bagi waktu yang akan datang.

- d. Peraturan-peraturan harus disusun dalam rumusan yang bisa dimengerti.
- e. Suatu sistem tidak boleh mengandung peraturan-peraturan yang bertentangan satu sama lain.
- f. Peraturan-peraturan tidak boleh mengandung tuntutan yang melebihi apa yang dapat dilakukan.
- g. Tidak boleh ada kebiasaan untuk sering mengubah peraturan sehingga menyebabkan seorang akan kehilangan orientasi.
- h. Harus ada kecocokan antara peraturan yang diundangkan dengan pelaksanaannya sehari-hari.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum dalam arti sempit adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum dalam bentuk perangkat-perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun bersifat represif, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum adalah suatu konsep dimana hukum dapat memberikan keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, kedamaian, ketentraman, bagi segala kepentingan manusia yang ada dalam masyarakat sehingga di dalamnya tercipta keselarasan dan keseimbangan hidup dalam masyarakat. Jadi Perlindungan Hukum secara sempit dapat diartikan, perlindungan yang diberikan oleh negara yang bersifat resmi dan mengikat, berpedoman pada peraturan-peraturan negara tersebut.

C. PENGERTIAN TENAGA KERJA INDONESIA

Dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan, bahwa dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini bisa tercapai jika Pemerintah mengusahakan dan mempersiapkan pekerjaan yang penuh dan layak bagi warganya sesuai dengan kecakapan atau keahliannya.

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan, bahwa :

“Setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Artinya bahwa setiap warga negara sesuai dengan keahliannya berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan setiap orang yang melakukan pekerjaannya berhak atas pengupahan yang adil guna menjamin kehidupannya sebagai manusia yang bermartabat, untuk dapat mengaktualisasikan diri dan berpartisipasi dalam pembangunan tanpa harus dibatasi.

Pengertian Tenaga Kerja menurut Pasal 1 ayat (2) UU RI No. 13 Tahun 2003 adalah:

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Sedangkan yang dimaksud dengan Pekerja menurut Pasal 1 ayat (3) UU RI No. 13 Tahun 2003, adalah:

“ Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”²²

Ada beberapa pendapat para ahli ketenagakerjaan tentang pengertian tenaga kerja antara lain sebagai berikut:

- a. Tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun ke atas untuk negara-negara berkembang seperti Indonesia. Sedangkan di negara-negara maju, tenaga kerja adalah penduduk berumur antara 15 hingga 64 tahun. ²³
- b. 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.²⁴
- c. Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja.²⁵

²² Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (2) dan (3)

²³ *Ibid*²⁸*Ibid*

²⁴ *Ibid*

²⁵ Eeng Ahman dan Epi Indriani, 2007, *Membina Kompetensi Ekonomi*, Bandung: Grafindo Media Pratama, Halaman 92

- d. Tenaga kerja merupakan faktor produksi yang bersifat homogen dalam suatu negara, namun bersifat heterogen (tidak identik) antar negara.²⁶

Adapun pengertian Ketenagakerjaan, adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.²⁷ Menurut Abdul Khakim, Hukum Ketenagakerjaan diartikan sebagai peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan segala konsekuensinya. Abdul khakim merumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan dari unsur-unsur yang dimiliki, yaitu:²⁸

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- c. Adanya orang yang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

²⁶ Sjamsul Arifin, Dian Ediana, Charles Joseph, 2007, *Perdagangan Internasional*, Jakarta: Elex Media Komputindo, Halaman 19

²⁷ Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, *Op cit*, Pasal 1 ayat (1)

²⁸ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, Halaman 6

Ketentuan-ketentuan yang mengatur mengenai ketenagakerjaan disebut Hukum Ketenagakerjaan. Aturan ini dibuat dengan tujuan untuk meniadakan atau meminimalisir ketimpangan hubungan kerja. Jadi tujuan diberlakukannya Hukum Ketenagakerjaan adalah: ²⁹

- a. Terpenuhiya pelaksanaan sanksi hukuman, baik yang bersifat administratif maupun bersifat pidana sebagai akibat dilanggarnya suatu ketentuan dalam peraturan.
- b. Terpenuhiya ganti rugi bagi pihak yang berhak sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lainnya terhadap perjanjian yang telah disepakati.

Tujuan Hukum Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut: ³⁰

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Sedangkan pengertian Tenaga Kerja Indonesia menurut Kepmenakertrans RI No. Kep-104 A/Men/2002 Pasal 1 ayat (4) adalah:

²⁹ Iman Syahputra Tunggal, 2007, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Harvarindo, Halaman 17

³⁰ Manulang, Sedjun H dan Andi Hamzah, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, Halaman 2

“Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di Luar Negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.”

Adapun pengaturan mengenai pengertian Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya diatur di dalam UU RI No.39 tahun 2004, yaitu:

“Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di Luar Negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.”

1. Gambaran Umum Tentang Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dengan pertimbangan-pertimbangan antara lain sebagai berikut:

- a. Bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di Dalam maupun di Luar Negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat minat, dan kemampuan;
- b. 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;
- c. Bahwa 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 manusia;
- d. Bahwa 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 hukum nasional;
 - e. Bahwa penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan di Luar Negeri;
 - f. Bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ada belum mengatur secara memadai, tegas dan terperinci mengenai penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 disebutkan bahwa tujuan penempatan dan perlindungan calon TKI atau TKI adalah:

1. Untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
 2. Untuk menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di Dalam Negeri, di Negara Tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
 3. Untuk meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.
- Pasal 5 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 menyebutkan bahwa:

- (1) Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri;
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas pembantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan dalam Pasal 6 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 menyebutkan bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di Luar Negeri.

Pasal 7 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 menyebutkan bahwa Pemerintah dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, berkewajiban:

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di Luar Negeri;
4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di Negara Tujuan;
5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Sedangkan hak dan kewajiban TKI diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 yaitu:

1. Setiap calon 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 ditetapkan 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.
2. Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:
 - a. Mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di Negara Tujuan;
 - b. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
 - c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di Luar Negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan;

- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara Tujuan.

Di dalam Pasal 94 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 disebutkan bahwa:

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) adalah lembaga pemerintah non departemen yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berkedudukan di ibukota negara. Institusi ini dibentuk untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri secara terpadu dalam pelayanan dan tanggung jawabnya.

Sedangkan fungsi dan tugas BNP2TKI ini tercantum dalam Pasal 95 yang menyebutkan:

1. Bahwa fungsi BNP2TKI adalah melaksanakan kebijakan dibidang penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.
2. Bahwa fungsi BNP2TKI adalah:
 - a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di Negara Tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
 - b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
 - 1) Dokumen;

- 2) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
- 3) Penyelesaian masalah;
- 4) Sumber-sumber pembiayaan;
- 5) Pemberangkatan sampai pemulangan;
- 6) Peningkatan kualitas calon TKI;
- 7) Informasi;
- 8) Kualitas pelaksana penempatan TKI;
- 9) Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

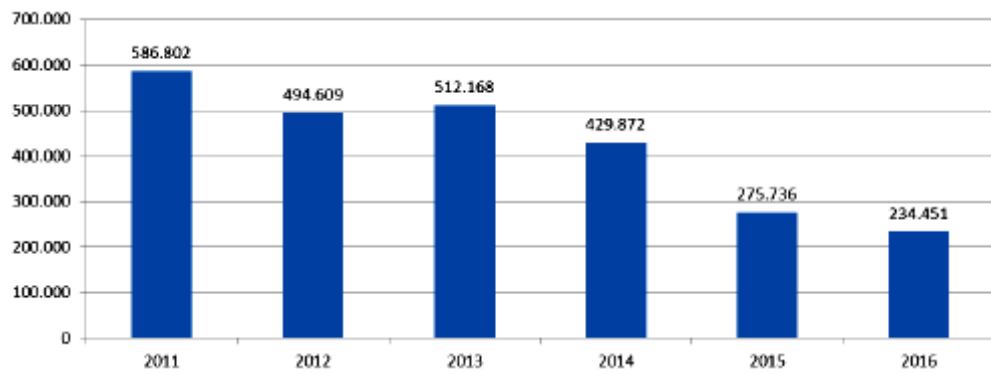
BNP2TKI telah menetapkan Rencana Strategis Tahun 2009-2014 yang pada pokoknya ada 7 (tujuh) hal yang menjadi prioritas dalam penempatan dan perlindungan TKI yaitu:

1. Penurunan jumlah TKI informal
2. Penurunan jumlah TKI bermasalah
3. Penurunan jumlah TKI non prosedural
4. Peningkatan jumlah TKI Formal (*semi skill* dan *skill*)
5. Peningkatan kesejahteraan masyarakat di kantong-kantong TKI
6. Peningkatan kecepatan penanganan TKI bermasalah
7. Devisa TKI sebagai *mainstream* pertumbuhan ekonomi daerah.

Berikut ini dapat diperlihatkan tabel tentang penempatan TKI yang bersumber dari BNP2TKI sampai tahun 2016.³¹

PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA TAHUN 2011 s.d. 2016

³¹ Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), *Data Penempatan dan Perlindungan TKI Periode 1 Januari sampai dengan 31 Agustus 2017*, <http://www.bnp2tki.go.id/read/12674/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-Periode-1-JANUARI-S.D-31-AGUSTUS-2017.html>



NO	TAHUN	JUMLAH TKI
1	2011	586.802
2	2012	494.609
3	2013	512.168
4	2014	429.872
5	2015	275.736
6	2016	234.451

NO	TAHUN	JUMLAH	TKI FORMAL	%	TKI INFORMAL	%
1	2011	586.802	266.191	45	320.611	55
2	2012	494.609	258.411	52	236.198	48
3	2013	512.168	285.297	56	226.871	44
4	2014	429.872	247.610	58	182.262	42
5	2015	275,736	152,394	55	123,342	45
6	2016	234.451	125,176	53	109,275	47

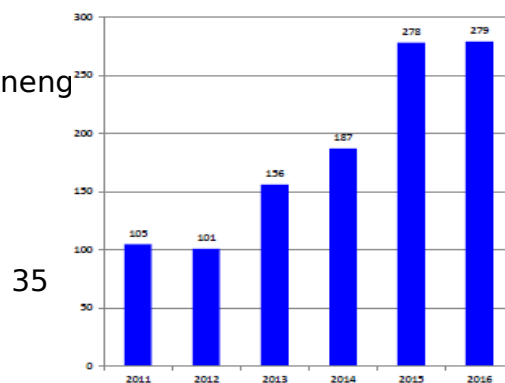
BNP2TKI dalam Rencana Pengembangan Jangka Menengah (RPJM) telah menerangkan secara garis besar ada 4 (empat) hal pokok yang menjadi prioritas dari pelaksanaan visi dan misinya tahun 2014 yaitu:³²

- Perbandingan penempatan TKI pada Sektor Formal dan Sektor Informal adalah 50 : 50 karena perbandingan penempatan TKI selama ini adalah 30 penempatan formal dan 70 penempatan untuk informal.
- Ada *trend* penurunan TKI bermasalah bahkan bila dimungkinkan menjadi Zero TKI bermasalah.
- Menurunkan penempatan TKI ilegal secara signifikan dan bila dimungkinkan sampai zero TKI ilegal.
- Menurunkan penempatan TKI informal terutama TKI yang bekerja pada PLRT dengan mendorong laki-laki untuk bekerja.

Perlindungan yang menyangkut pengelolaan dan permasalahan TKI ini merupakan kewajiban institusional agar tidak terjadi kekeliruan dalam penerapan aturan-aturan hukum tentang perlindungan TKI, seperti kelambanan, pembiaran, ketidak optimalan, serta ketidakhandalan petugas. Harapan para TKI adalah kecepatan, kecermatan, dan dengan seluruh kemampuan petugas untuk melindungi mereka.

³² Rencana

NO	TAHUN	JUMLAH TKI
1	2011	105
2	2012	101
3	2013	156
4	2014	187
5	2015	278
6	2016	279
	TOTAL	1.106



NO	JABATAN	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Domestic Worker	267.733	166.646	170.023	136.083	60.982	45.309
2	Caregiver	54.999	53.501	49.231	49.521	51.772	54.160
3	Operator	44.592	47.423	57.319	48.119	35.187	32.411
4	Plantation Worker	39.622	36.478	47.598	47.790	38.526	30.834
5	Worker	58.860	47.330	32.924	24.069	20.311	27.917
6	Housekeepers	14.643	16.352	9.086	7.773	6.839	3.757
7	Construction Labourers	5.625	10.853	13.039	10.761	4.928	2.853
8	Driver Automotive	11.966	9.141	7.848	7.467	1.278	388
9	DeckHand	0	12.283	11.249	10.410	1.166	0
10	Cleaners	1.209	2.521	4.223	7.109	6.616	3.995
11	Waiter	5.742	5.903	4.979	3.245	2.310	1.426
12	Fisherman	4.371	5.213	5.559	4.852	1.866	692
13	Able Body Seaman	0	7.796	8.719	4.810	596	1
14	Agricultural Labour	6.814	3.201	3.604	1.302	699	301
15	Steaward	5.952	5.341	2.690	1.380	235	11
16	Gardener	2.018	2.580	3.831	3.214	2.245	1.211
17	Crane Operator	0	6	282	1.460	3.993	3.430
18	Sanitation Officer	4.262	254	698	981	1.594	1.090
19	Engineer	0	2.939	3.115	1.491	11	0
20	Technician Hydrolic	0	47	313	264	1.339	5.519
21	Lainnya	58.394	58.801	75.838	57.771	33.243	19.146
TOTAL		586.802	494.609	512.168	429.872	275.736	234.451

NO	SEKTOR	2013	2014	2015	2016
1	KONSTRUKSI	26.106	126.605	26.649	1.070
2	PERTAMBANGAN, OIL & GAS	55.426	2.889	24	40.300
3	INFORMATIKA TEKNOLOGI	92	3.501	24	3
4	INDUSTRI/MANUFACTUR	317.554	15.017	14.411	400
5	PERTANIAN, PERKEBUNAN & PERIKANAN	117.541	14.095	64.299	614
JUMLAH		516.719	162.107	105.407	42.387
6	HOSPITALITY	3.944	6.531	103	27.324
7	KESEHATAN	186.902	11.926	85	3.431
8	PERHUBUNGAN & KOMUNIKASI	5.035	185	99	2.900
9	KEUANGAN	141	139	6	70
10	SERVICES	334	7.977	70	1.275
11	LAIN-LAIN	0	2.230	4	202
JUMLAH		196.056	28.988	367	35.202
JUMLAH SELURUH		712.775	191.095	105.774	77.589

Dari berbagai data tersebut di atas BNP2TKI sebagai pihak yang bertanggung jawab harus menetapkan kebijakan dengan mengedepankan kepentingan TKI dengan memberikan perlindungan TKI, dan profesionalisme penanganan berbagai permasalahan TKI dan keselamatan TKI sampai ke tempat tujuan.

Crisis Center dibentuk oleh BNP2TKI dengan harapan dapat menangani, mengatasi dan menyelesaikan kasus-kasus TKI secara cepat, efisien dan profesional.

Beberapa hal yang menjadi sebab penurunan TKI informal adalah:

1. Penurunan TKI Informal karena pembenahan penempatan TKI di beberapa Negara Timur Tengah
 2. Pengetatan Penempatan TKI dengan Pemberlakuan Durasi Pelatihan
 3. Ketersediaan Tenaga *Unskill* di daerah Berkurang
- 2. Kewajiban Negara Terhadap Orang Asing**

Pengertian orang asing secara sederhana diartikan sebagai orang dari negara lain. Dalam *Webster Dictionary* disebutkan bahwa orang asing (*foreigner*) adalah seseorang asing yang belum dinaturalisasi dan tinggal di dalam suatu negara dimana ia adalah bukan penduduk atau warga negaranya (*A non naturalized foreigner some on having in country of which he is not citizen*)³³

Kebutuhan negara-negara untuk mengadakan hubungan satu sama lain adalah akibat dari pembagian kekayaan alam dan perkembangan industri yang tidak merata di dunia. Hubungan diantara bangsa-bangsa di dunia ini bisa meliputi: hubungan di bidang perniagaan, kebudayaan, ilmu pengetahuan, keagamaan, sosial dan olah raga. Hubungan internasional ini dipermudah lagi dengan bertambah sempurnanya alat-alat perhubungan sebagai akibat majunya

³³ The New Lexion, *Webster Dictionary at The English Language* Vol. I, Lexion Publications Inc, Dansburg, 1995.

teknologi. Karena kebutuhan antar bangsa timbal balik sifatnya dan merupakan suatu kepentingan bersama, maka untuk menertibkan, mengatur dan memelihara hubungan ini diperlukan hukum untuk menjamin unsur kepastian yang diperlukan dalam setiap hubungan yang teratur.

Di samping hubungan antar negara yang resmi demikian orang-orang juga mengadakan hubungan langsung secara perseorangan/gabungan di lapangan perniagaan, keagamaan, ilmu pengetahuan, olah raga dan lain-lain yang melintasi batas-batas negara.

Jadi yang dinamakan Masyarakat Internasional itu pada hakekatnya adalah hubungan kehidupan antar manusia. Masyarakat Internasional sebenarnya merupakan suatu kompleks kehidupan bersama yang terdiri dari aneka ragam masyarakat yang jalin-menjalin dengan erat.³⁴

Adakalanya tindakan suatu negara berdaulat di Masyarakat Internasional dapat menimbulkan kerugian di pihak lain. Tindakan tersebut harus berupa kelalaian atau kesengajaan dan menimbulkan kerugian di pihak lain. Negara yang dirugikan dapat menuntut sedang negara yang bersangkutan harus bertanggungjawab yang berwujud:

- a. Memberi ganti rugi
- b. Mengambil tindakan pada oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab
- c. Meminta maaf dengan harapan tidak akan terulang lagi.

³⁴ Soekotjo Hardiwinoto, *Buku Ajar Hukum Internasional*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2014, hlm. 33.

Semua negara berwenang dan berkuasa untuk menerima atau menolak pemasukan orang asing dalam wilayahnya dan jika terjadi penolakan suatu negara maka negara orang asing itu tak bisa menuntut ganti kerugian pada negara yang menolak pemasukan tersebut.

Apabila suatu negara menerima masuknya orang-orang asing ke dalam wilayahnya maka negara tersebut akan memberikan visa, dimana visa itu diperoleh orang asing melalui kedutaan negara penerima yang berada di negaranya, kemudian akan segera menimbulkan hak-hak serta kewajiban-kewajiban tertentu. Orang asing itu memperoleh hak penerimaan negara penerima tetapi iapun mempunyai kewajiban untuk mentaati peraturan serta perundang-undangan setempat. Ini yang disebut dengan istilah: kepatuhan sementara.

Di lain pihak, negara yang didatangi oleh orang-orang asing itu lalu mempunyai hak untuk mengharapkan kepatuhan orang asing tersebut atas hukumnya yang berlaku serta sikapnya yang baik sebagaimana diharapkan negara itu dari rakyatnya sendiri di samping itu negara tersebut mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada orang asing tersebut termasuk hak miliknya di bawah hukum setempat dan di bawah Hukum Internasional maupun perjanjian serta konvensi-konvensi yang telah diadakan antara negaranya sendiri dengan negara penerima itu. Perlindungan tersebut secara hukum memang boleh diharapkan oleh orang asing itu maupun oleh negaranya. Kegagalan dari orang asing itu atau oleh negara penerima untuk

mentaati syarat-syarat yang diwajibkan dalam Hukum Internasional akan menimbulkan pertanggungjawaban secara internasional dalam bentuk dan sifatnya yang bermacam-macam.³⁵

Menurut JG. Starke bahwa ada beberapa pendapat berkenaan dengan ijin masuk orang asing ke Negara Tujuan, yaitu:³⁶

- a. Semua negara berkewajiban memberi ijin kepada semua orang asing;
- b. Suatu negara berkewajiban untuk memberi izin kepada semua orang asing, dengan syarat bahwa Negara tersebut berhak untuk menolak golongan tertentu, misalnya pecandu-pecandu obat bius, orang-orang berpenyakit tertentu dan orang-orang yang tidak dikehendaki lainnya;
- c. Suatu negara terikat untuk mengizinkan orang-orang asing untuk masuk tetapi dapat mengenakan syarat-syarat yang berkenaan dengan izin masuk mereka;
- d. Suatu negara sepenuhnya berhak melarang semua orang asing menurut kehendaknya.

Dalam Hukum Internasional suatu negara memiliki standar perlakuan terhadap orang asing, yaitu:³⁷

- a. Standar Perlakuan Nasional

³⁵ Soekotjo Hardiwinoto, *opcit*, hlm 221-222.

³⁶ JG. Starke, *Pengantar Hukum Internasional Vol. I*, Jakarta, Sinar Grafika, 2001, hlm 466.

³⁷ Rebecca M. Wallace, *Hukum Internasional*, London: Sweet and Maxwell, 1986, hlm 190-191

Menurut standar perlakuan nasional orang asing harus diperlakukan sama dengan warga negara dari negara yang bersangkutan, yang jelas jika diterapkan secara konsisten akan menguntungkan orang asing, hukum internasional tidak mengatur mengenai perlakuan negara terhadap orang asing dalam semua kegiatan. Kerugian dari standar perlakuan nasional jelas, negara dapat memperlakukan orang asing secara tidak manusiawi dan membenarkan perlakuan demikian atas dasar bahwa warga negaranya dapat diperlakukan sama.

- b. **Standar Minimum Internasional**
Menurut standar minimum internasional mengatur bahwa negara-negara harus menawarkan perlakuan yang sama terhadap orang-orang asing sebagaimana yang dinikmati oleh warga negaranya, tetapi perlakuan tersebut tidak boleh kurang daripada hak-hak asasi manusia yang diakui dalam instrumen internasional.

Dalam hal ini apabila negara dalam melakukan kewajibannya terhadap orang asing terjadi pengingkaran keadilan (*Denial of Justice*) maka negara dapat dipertanggungjawabkan secara internasional.

3. Hak-Hak Warganegara

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia Pasal 27

ayat (2) menyatakan bahwa :

“Setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Artinya bahwa setiap warga negara sesuai dengan keahliannya berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan setiap orang yang melakukan pekerjaannya berhak atas pengupahan yang adil guna menjamin kehidupannya sebagai manusia yang bermartabat, untuk dapat mengaktualisasikan diri dan berpartisipasi dalam pembangunan tanpa harus dibatasi.

Hal ini berarti bahwa Pemerintah wajib mengusahakan pekerjaan yang penuh dan layak bagi kemanusiaan sesuai dengan kecakapan atau keahliannya. Kenyataannya bagi pencari kerja, peluang untuk mendapatkan pekerjaan di Dalam Negeri kian sempit dan kurang memadai, sehingga mendorong mereka memanfaatkan kesempatan kerja di Luar Negeri. Permasalahan pokok adalah adanya keterbatasan kesempatan kerja di daerah dan tingkat upah yang jauh berbeda dengan di Luar Negeri dimana tingkat upah yang ditawarkan biasanya relatif lebih baik dibandingkan dengan upah pekerjaan sejenis di Dalam Negeri. Selain itu tekanan untuk mencari kerja di Luar Negeri makin diperkuat dengan kenyataan bahwa surplus tenaga kerja *unskilled* kian banyak.

Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 ketentuan-ketentuan yang ada hubungannya dengan hak asasi manusia, bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapatkan keadilan sosial, perikemanusiaan, dan hal-hal yang berkaitan dengan dirinya, yaitu antara lain:³⁸

- a. Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya. (Pasal 28A)

³⁸ UUD'45 dan Amandemen, Giri Ilmu, Solo, Halaman 19 – 21

- b. Setiap anak berhak atas kelangsungan hidup, tumbuh dan berkembang serta berhak atas perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. (Pasal 28B ayat 2)
- c. Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni, dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia. (Pasal 28C ayat 1)
- d. Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya. (Pasal 28C ayat 2)
- e. Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum. (Pasal 28D ayat 1)
- f. Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. (Pasal 28D ayat 2)
- g. Setiap orang berhak atas status kewarganegaraan. (Pasal 28D ayat 4)
- h. Setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul, dan mengeluarkan pendapat. (Pasal 28E ayat 3)
- i. Setiap orang berhak untuk berkomunikasi dan memperoleh informasi untuk mengembangkan pribadi dan lingkungan sosialnya, serta berhak untuk mencari, memperoleh, memiliki, menyimpan, mengolah, dan menyampaikan informasi dengan menggunakan segala jenis saluran yang tersedia. (Pasal 28F)
- j. Setiap orang berhak atas perlindungan diri pribadi, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas

- rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi. (Pasal 28G ayat 1)
- k. Setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat, manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain. (Pasal 28G ayat 2)
 - l. Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. (Pasal 28H ayat 1)
 - m. Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. (Pasal 28H ayat 2)
 - n. Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apa pun. (Pasal 28I ayat 1)
 - o. Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu. (Pasal 28I ayat 2)
 - p. Perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara, terutama pemerintah. (Pasal 28I ayat 4)

4. Hak-Hak Tenaga Kerja Migran

Dalam Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (International Labor Organization/ILO) No. 143/1975 tentang *Convention Concerning Migration In Abusive Condition and The Promotion of Equality and Opportunity and Treatment Of Immigran Worker*, dalam Pasal 11:

“The term of migran worker mean, a person who migrate or who has migrated from one country to another with a few being employ other wise on his own account and includes any person regularly admitted as immigran worker” (Istilah “pekerja migran” adalah seseorang yang berpindah atau telah berpindah tempat tinggal dari suatu Negara ke Negara lain untuk melakukan pekerjaan dengan menerima upah dimana ia termasuk seseorang yang dengan tetap diijinkan sebagai pekerja asing).

Dalam Konvensi ILO No.97/1949 tentang Migrasi untuk Bekerja (*Concerning Migration for Employment*) antara lain:

- a. Langkah-langkah untuk mencegah propaganda yang menyesatkan mengenai pengiriman tenaga kerja ke Luar Negeri (Pasal 3)
- b. Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja migran (Pasal 5)
- c. Penerapan sanksi hukum bagi pihak yang mempromosikan atau mengorganisir keberadaan tenaga kerja *migran ilegal (Clandestine)* (Annex I Pasal 8 dan Annex II Pasal 3)
- d. Hak atas pelayanan dan informasi yang akurat dan cuma-cuma untuk membantu tenaga kerja migran (Pasal 12)

Peraturan-peraturan yang diatur dalam Konvensi ILO No. 143/1975 *Convention Concerning Migration In Abusive Condition and the Promotion of Equality and Treatment of Immigran Worker*, tentang Kesempatan Terhadap Tenaga Kerja Migran, antara lain adalah:

- a. Kewajiban bagi Negara Penerima untuk menghormati hak-hak dari tenaga kerja migran (Pasal 1)

- b. Konvensi menekankan usaha-usaha yang perlu dilakukan untuk menindaklanjuti tentang keberadaan tenaga kerja migran secara ilegal dan yang mempekerjakan tenaga kerja migran secara ilegal (Pasal 2 dan 3)
- c. Ketentuan yang mengatur tentang persamaan kesempatan mengenai jabatan, jaminan sosial dan kebebasan individual atau kolektif bagi tenaga kerja beserta anggota-anggota keluarganya (Pasal 10)
- d. Konvensi ini dalam konsiderannya juga mengakui adanya fakta-fakta tentang keberadaan imigran gelap (*Clandestine*), sehingga perlu diterapkan suatu standar khusus yang bertujuan untuk mengeliminasi terjadinya perlakuan kejam atau penyalahgunaan yang lebih jauh terhadap tenaga kerja migran ilegal (eksploitasi).

Hingga akhir tahun 2009, ILO telah mengadopsi 188 konvensi dan 199 rekomendasi yang meliputi beragam subyek: kebebasan berserikat dan perundingan bersama, kesetaraan perlakuan dan kesempatan, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, promosi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, kondisi kerja, administrasi dan pengawasan ketenagakerjaan, pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan kehamilan dan perlindungan terhadap pekerja migran serta kategori pekerja lainnya, seperti para pelaut, perawat dan pekerja perkebunan. Lebih dari 7.300 ratifikasi konvensi-konvensi ini telah terdaftar. Standar ketenagakerjaan internasional mempunyai peranan penting dalam penyusunan peraturan, kebijakan dan keputusan nasional.

Konvensi ILO yang telah diratifikasi oleh Indonesia, antara lain sebagai berikut:³⁹

³⁹ BNP2TKI, 15 Februari 2012, *Konvensi ILO Yang Telah Diratifikasi Oleh Pemerintah Indonesia*, <http://www.bnptki.go.id/stop-humana-trafficking-wizard1-142/6233-konvensi-ilo-yang-telah-diratifikasi->

- a. Konvensi No. 19 (tahun 1925), tentang Perlakuan Yang Sama Bagi Pekerja Nasional dan Asing Dalam Hal Tunjangan Kecelakaan Kerja (*Equality of Treatment for national and Foreign Workers as Regards to Workmen's Compensation for Accident*). Diratifikasi tahun 1927 dan dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan *Indonesia Staatsblad* 1929 No. 53;
- b. Konvensi No. 27 (tahun 1929), tentang Pemberian Tanda Berat Pada Pengepakan Barang-Barang Besar Yang Diangkut Dengan Kapal (*The Marking at The Weight On Heavy Packages Transported By Vessels*). Diratifikasi tahun 1933, *Nederland Staatsblad* 1932 No. 185, *Nederland Staatsblad* 1933 No. 34 dan dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan *Indonesia Staatsblad* 1933 No. 117;
- c. Konvensi No. 29 (tahun 1930), tentang Kerja Paksa atau Kerja Wajib (*Forced or Compulsory Labour*). Diratifikasi tahun 1933, *Nederland Staatsblad* 1933 No. 26 jo 1933 No. 236, dan dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan *Indonesia Staatsblad* 1933 No. 261;
- d. Konvensi No. 45 (tahun 1935), tentang Mempekerjakan Perempuan di Bawah Tanah Dalam Berbagai Macam Pekerjaan Tambang (*The Employment of Women on Underground Work in Mines of All Kind*). Diratifikasi tahun 1937, *Nederland Staatsblad* 1937 No. 15, dan dinyatakan berlaku bagi Indonesia dengan *Indonesia Staatsblad* 1937 No. 219;

oleh-pemerintah-indonesia.html>.

- e. Konvensi No. 69 (tahun 1946), tentang Sertifikasi Juru Masak Kapal (*certification of Ship's Cook*). Diratifikasi dengan Keputusan Presiden No. 4 tahun 1992;
- f. Konvensi No. 81 (tahun 1947), tentang Inspeksi Ketenagakerjaan (*Labour Inspection*);
- g. Konvensi No. 87 (tahun 1948), tentang Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Atas Hak Berorganisasi (*Freedom of Association and Protection of Right to Organize*). Diratifikasi tahun 1998;
- h. Konvensi No. 88 (tahun 1948), tentang Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (*Institute for Employment Service*);
- i. Konvensi No. 98 (tahun 1949), tentang Penerapan Asas-asas hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama (*The Application of The Principles of The Right to Organize and to bargain Collectively*). Diratifikasi dengan Undang-undang No. 18 tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional, No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara, No. 42 tahun 1956) ;
- j. Konvensi No. 100 (tahun 1951), tentang Pengupahan Yang Sama Bagi Pekerja Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (*Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*). Diratifikasi dengan Undang-undang No. 80 tahun 1957, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100, mengenai Pengupahan Bagi Pekerja Laki-Laki Dan Wanita Untuk Pekerjaan Yang Sama Nilainya (Lembaran Negara No. 171 tahun 1957);

- k. Konvensi No. 105 (tahun 1957), tentang Penghapusan Kerja Paksa (*Abolition of Forced Labour*) diratifikasi tahun 1999;
- l. Konvensi No. 106 (tahun 1957), tentang Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan Dan Kantor-kantor (*Weekly Rest In Commerce and Offices*). Diratifikasi dengan Undang-undang No. 3 tahun 1961, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 106 mengenai Istirahat Mingguan Dalam Perdagangan Dan Kantor-kantor (Lembaran Negara No. 14 tahun 1961);
- m. Konvensi No. 111 (tahun 1958), tentang Diskrimansi Dalam Kerja Dan Jabatan (*Discrimination in Respect of Employment and Occupation*), diratifikasi tahun 1999;
- n. Konvensi No. 120 (tahun 1964), tentang Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor (*Hygiene in Commerce and Offices*). Diratifikasi dengan Undang-undang No. 3 tahun 1969, tentang Persetujuan Konvensi Kebersihan di Tempat Dagang dan Kantor (Tambahan Lembaran Negara No. 2889 tahun 1969);
- o. Konvensi No. 138 (tahun 1973), tentang Batas Usia Minimum Untuk Bekerja (*Minimum Age for Admission to Employment*), diratifikasi tahun 1999;
- p. Konvensi No. 144 (tahun 1976), tentang Konsultasi Tripartit Untuk Mempromosikan Pelaksanaan Standar Perburuhan Internasional (*Tripartite Consultations to Promote the Implementation of International Labour Standards*). Diratifikasi dengan Keputusan Presiden No. 26 tahun 2006;

- q. Konvensi No. 182 (tahun 1999), tentang Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak (*Elimination of the Worst Forms of Child Labour*). Diratifikasi tahun 2000;
- r. Konvensi No. 185, tentang Dokumen Identitas Pelaut (*Seafarers' Identity Documents / SID*). Diratifikasi tahun 2008.

TKI mempunyai hak atas semua hak kebebasan dasar seperti yang disebut dalam instrumen Hak Asasi Internasional. Hak Asasi yang diakui secara *universal* dapat diterapkan secara langsung pada para TKI, yaitu Hak Untuk Hidup, Perlindungan Dari Penyiksaan Dan Perlakuan Buruk, Hak Untuk Bebas Bergerak, Hak Untuk Meninggalkan Suatu Negara, dan Hak Untuk Tidak Diusir Atau Dipulangkan Secara Paksa. Hak-hak tersebut dikuatkan diantara hak-hak sipil, politik, sosial, ekonomi, dan budaya bagi semua orang, baik itu warganegara atau bukan warganegara seperti yang tercantum dalam *International Covenant on Civil and Political Right* (Konvenan Internasional Tentang Hak Sipil dan Politik), *International Covenant on Economic, Social and Culture Right* (Konvenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), dan *Universal Declaration of Human Right* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia).

Pasal 13, *Universal Declaration of Human Right* (Deklarasi Internasional Hak Asasi Manusia) dan Pasal 12 *International Covenant on Civil and Political Right* (Konvenan Internasional Tentang Hak Sipil dan Politik) menyatakan setiap orang mempunyai hak atas kebebasan bergerak, dan tinggal

di dalam batas wilayah suatu Negara, setiap orang mempunyai hak untuk meninggalkan setiap Negara termasuk negaranya dan kembali ke negaranya.

Pasal 6 ayat 1 *International Covenant on Economic, Social and Culture Right* (Kovenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak untuk memperoleh dan melakukan pekerjaan serta bebas memilih dan menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, Sedangkan Pasal 6 ayat 2 menyatakan bahwa Negara perlu untuk mengambil langkah-langkah untuk mencapai perwujudan yang penuh dari hak-hak mereka yang meliputi: program pelatihan, bimbingan kejuruan dan teknis, kebijakan dan teknik untuk mencapai perekonomian yang mantap, sosial, pengembangan budaya dan ketenagakerjaan produktif dan penuh dibawah kondisi-kondisi yang melindungi kebebasan ekonomi dan politik atas individu tersebut.

Dalam Resolusi Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) No. 45/158 pada 19 Desember 1990, *International Convention on the Protection of the Right of All Migran Workers and Member of Their Families* Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Asasi Tenaga Kerja Migran dan Anggota Keluarganya, disebutkan antara lain adalah:

- a. Hak untuk memperoleh perlindungan hukum atas tindakan penyiksaan, penghukuman yang kejam atau perlakuan yang tidak manusiawi dan merendahkan martabat manusia (Pasal 10).

No migrant worker or member of his or her family shall be subjected to torture or to cruel, inhuman or degrading treatment or punishment. (Article 10)

- b. Hak untuk melindungi diri dari penahanan atau penangkapan secara individu atau kolektif dari perbudakan dan atau penghambaan, tenaga kerja paksa dan mereka yang tidak dapat diambil kemerdekaannya kecuali dengan alasan dan sesuai dengan prosedur yang diterapkan oleh hukum. (Pasal 11 ayat 2 dan Pasal 16 ayat 4)

No migrant worker or member of his or her family shall be required to perform forced or compulsory labour. (Article 11 paragraph 2)

Migrant workers and members of their families shall not be subjected individually or collectively to arbitrary arrest or detention; they shall not be deprived of their liberty except on such grounds and in accordance with such procedures as are established by law. (Article 16 paragraph 4)

- c. Hak atas kebebasan berpikir, keyakinan, dan beragama. (Pasal 12 ayat 1)

Migrant workers and members of their families shall have the right to freedom of thought, conscience and religion. This right shall include freedom to have or to adopt a religion or belief of their choice and freedom either individually or in community with others and in public or private to manifest their religion or belief in worship, observance, practice and teaching. (Article 12 paragraph 1)

d. Hak mengemukakan pendapat tanpa ada intervensi bagi pekerja migran dan keluarganya. (Pasal 13 ayat 1)

Migrant workers and members of their families shall have the right to hold opinions without interference. (Article 13 paragraph 1)

e. Tidak seorang pun dari tenaga kerja migran atau anggota-anggota keluarganya dapat diambil secara sewenang-wenang atas hak miliknya. (Pasal 15)

No migrant worker or member of his or her family shall be arbitrarily deprived of property, whether owned individually or in association with others. Where, under the legislation in force in the State of employment, the assets of a migrant worker or a member of his or her family are expropriated in whole or in part, the person concerned shall have the right to fair and adequate compensation. (Article 15)

f. Hak untuk mendapat pendampingan saat ditangkap atau dimasukkan ke dalam penjara atau tahanan selama menunggu untuk diadili, atau ditahan. (Pasal 16 ayat 7)

When a migrant worker or a member of his or her family is arrested or committed to prison or custody pending trial or is detained in any other manner:

(a) The consular or diplomatic authorities of his or her State of origin or of a State representing the interests of that State shall, if he or she

sorequests, be informed without delay of his or her arrest or detention and of the reasons therefor;

(b)The person concerned shall have the right to communicate with the said authorities. Any communication by the person concerned to the said authorities shall be forwarded without delay, and he or she shall also have the right to receive communications sent by the said authorities without delay;

(c) The person concerned shall be informed without delay of this right and of rights deriving from relevant treaties, if any, applicable between the States concerned, to correspond and to meet with representatives of the said authorities and to make arrangements with them for his or her legal representation.

(Article 16 paragraph 7)

g. Hak untuk berhubungan dan mendapatkan perlindungan dan bantuan dari pihak-pihak konsuler dan diplomatik dari Negara asalnya. (Pasal 23)

Migrant workers and members of their families shall have the right to have recourse to the protection and assistance of the consular or diplomatic authorities of their State of origin or of a State representing the interests of that State whenever the rights recognized in the present Convention are impaired. In particular, in case of expulsion, the person

concerned shall be informed of this right without delay and the authorities of the expelling State shall facilitate the exercise of such right. (Article 23)

- h. Hak atas keamanan pribadi, hak untuk mendapatkan perlindungan yang efektif dari Negara terhadap kekerasan, cedera fisik, dan ancaman intimidasi. (Pasal 16 ayat 1 dan 2)

1. Migrant workers and members of their families shall have the right to liberty and security of person.

2. Migrant workers and members of their families shall be entitled to effective protection by the State against violence, physical injury, threats and intimidation, whether by public officials or by private individuals groups or institutions. (Article 16 paragraph 1 and 2)

- i. Hak untuk menerima ganti rugi akibat penangkapan atau penahanan yang melanggar hukum. (Pasal 16 ayat 9)

Migrant workers and members of their families who have been victims of unlawful arrest or detention shall have an enforceable right to compensation. (Article 16 paragraph 9)

- j. Hak untuk mendapatkan perlakuan yang sama yang diterapkan pada Warganegara dari negara tempat bekerja dalam hal penggajian. (Pasal 25 ayat 1)

Migrant workers shall enjoy treatment not less favourable than that which applies to nationals of the State of employment in respect of remuneration and:

(a) Other conditions of work, that is to say, overtime, hours of work, weekly rest, holidays with pay, safety, health, termination of the employment relationship and any other conditions of work which, according to national law and practice, are covered by this term;

(b) Other terms of employment, that is to say, minimum age of employment, restriction on home work and any other matters which, according to national law and practice, are considered a term of employment.

(Article 25 paragraph 1)

k. Hak untuk bergabung dalam Serikat Pekerja.

(Pasal 26 ayat 1)

States Parties recognize the right of migrant workers and members of their families:

(a) To take part in meetings and activities of trade unions and of any other associations established in accordance with law, with a view to protecting their economic, social, cultural and other interests, subject only to the rules of the organization concerned;

(b) To join freely any trade union and any such association as aforesaid, subject only to the rules of the organization concerned;

(c) To seek the aid and assistance of any trade union and of any such association as aforesaid.

(Article 26 paragraph 1)

- l. Hak mendapat perlakuan yang sama, berkenaan dengan keamanan nasional. (Pasal 27 ayat 1)

With respect to social security, migrant workers and members of their families shall enjoy in the State of employment the same treatment granted to nationals in so far as they fulfil the requirements provided for by the applicable legislation of that State and the applicable bilateral and multilateral treaties. The competent authorities of the State of origin and the State of employment can at any time establish the necessary arrangements to determine the modalities of application of this norm. (Article 27 paragraph 1)

- m. Hak untuk mendapat perlakuan yang sama berkenaan dengan perawatan medis. (Pasal 28)

Migrant workers and members of their families shall have the right to receive any medical care that is urgently required for the preservation of their life or the avoidance of irreparable harm to their health on the basis of equality of treatment with nationals of the State concerned. Such emergency medical care shall not be refused them by reason of any irregularity with regard to stay or employment. (Article 28)

- n. Hak untuk mendapat perlakuan yang sama berkenaan dengan akses pendidikan bagi Anak Pekerja Migran. (Pasal 30)

Each child of a migrant worker shall have the basic right of access to education on the basis of equality of treatment with nationals of the State

concerned. Access to public pre-school educational institutions or schools shall not be refused or limited by reason of the irregular situation with respect to stay or employment of either parent or by reason of the irregularity of the child's stay in the State of employment. (Article 30)

5. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri

Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik dan Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsuler yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1982 tentang Pengaturan Perlindungan terhadap Warga Negara Indonesia termasuk para TKI di dalamnya tercantum pada Pasal 3 Konvensi Wina 1961 mengenai fungsi perwakilan diplomatik yaitu melindungi kepentingan Warga Negara pengirim di negara penerima, dan di dalam Pasal 5 Konvensi Wina 1963 mengenai fungsi konsuler yaitu:⁴⁰

- a. Melindungi kepentingan negara pengirim dan warga negaranya.
- b. Menolong dan membantu warga negara negara pengirim.
- c. Melindungi kepentingan anak-anak di bawah umur dan orang cacat.
- d. Memberikan bantuan kepada kapal dan awaknya.
- e. Mewakili warga negara negara pengirim di pengadilan.

Perlindungan TKI ke Luar Negeri antara lain diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 2004 yang tertuang dalam bab VI

⁴⁰ Konvensi Wina, 1963 tentang Hubungan Konsuler yang telah diratifikasi Indonesia melalui UU RI NO. 1 Tahun 1982, tentang Peraturan Perlindungan Terhadap Warganegara Indonesia

Pasal 77-84, tentang Perlindungan TKI dimana perlindungan terhadap para calon TKI/TKI dilaksanakan mulai dari pra penempatan, selama/masa penempatan, sampai dengan purna/pasca penempatan.⁴¹

a. Perlindungan sebelum/pra penempatan

- 1) TKI harus mendapatkan kejelasan informasi tentang keabsahan PJTKI atau PPTKIS, lowongan pekerjaan dan jabatan, gaji, pembiayaan penempatan dan prosedur/mekanisme penempatan.
- 2) TKI memenuhi syarat kesehatan fisik dan kesiapan mental.
- 3) TKI memiliki keterampilan kerja dan kemampuan berbahasa (Negara setempat) yang memadai.
- 4) TKI harus memiliki dokumen-dokumen yang diperlukan dengan lengkap (paspor, visa, tiket perjalanan, asuransi, perjanjian kerja, dan sebagainya).
- 5) TKI memiliki nomor rekening bank.
- 6) TKI harus benar-benar memahami isi perjanjian kerja dan menandatangani.
- 7) TKI memiliki Kartu Peserta Asuransi Perlindungan TKI.

Tahap perlindungan TKI sejak dari Daerah Asal sampai dengan saat pemberangkatan/Perlindungan Pra Penempatan dapat diuraikan sebagai berikut:⁴²

⁴¹ *Opcit*, Halaman 31-33

Perlindungan ini sangat mendasar dan menempati posisi kunci karena permasalahan yang terjadi di Negara Tujuan sangat ditentukan oleh persiapan-persiapan yang dilakukan sebelum penempatan. Ada 2 macam perlindungan pra penempatan, yaitu:

1) Perlindungan Preventif, dilakukan dalam bentuk tertib rekrut yang meliputi:

a) Penyuluhan dan pendaftaran dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Setempat dan PJTKI sebagai pengerah wajib memberikan informasi yang benar dan komprehensif agar dapat dipahami baik oleh CTKI maupun masyarakat luas, Pemberian informasi tersebut antara lain:

(1) Informasi mengenai kejelasan keabsahan PJTKI, lowongan pekerjaan, jabatan, gaji, pembiayaan penempatan, serta prosedur yang benar dan tidak berbelit-belit.

(2) Informasi mengenai ikatan kerja, seperti:

- Cara memperoleh perlindungan yang benar dan sesuai dengan harkat dan martabat serta kodrat TKI.
- Rincian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab TKI.

⁴² Sutan Makmur Muins dan Amrullah (Peneliti Ketenagakerjaan dan Teknisi Litkayasa), Fenomena Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri, Kebijakan , dan Implementasinya, Jakarta: Bulletin Puslitbang Ketenagakerjaan No.3/XVIII/2005, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI)

- Memperoleh kesempatan untuk keluar rumah, berkomunikasi melalui surat, dan sebagainya.
- Cara memperoleh perlindungan pada situasi darurat seperti sakit, kecelakaan, penganiayaan, pemerkosaan, penindasan orang tua/anak/suami/istri di Negara Tujuan.

(3) Informasi mengenai bagaimana pertimbangan logika TKI untuk bekerja di Luar Negeri, diantaranya:

- Kesiapan diri pribadi TKI maupun keluarga yang akan ditinggalkan.
- Kesiapan diri untuk menghadapi segala resiko yang mungkin dihadapi atau dialami di Negara Tujuan, dukungan keluarga termasuk suami, istri, atau orang tua.
- Kesiapan diri untuk menjaga nama baik bangsa dan negara.
- Kesiapan mental serta pengetahuan, ketrampilan, dan bahasa Negara Tujuan penempatan.

b) Seleksi (administrasi, kesehatan, psikologi) dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Dinas Kesehatan Setempat untuk memberikan kepastian kondisi kesehatan fisik dan psikologis para calon TKI yang akan diberangkatkan ke Luar Negeri.

c) Pelatihan dan Uji Ketrampilan (Ketrampilan Kerja maupun Kemampuan Berbahasa yang memadai) dilakukan oleh Lembaga

Uji Kompetensi di bawah pengawasan Depnakertrans untuk membekali para calon TKI sesuai dengan kebutuhan di negara penempatan.

- d) Kelengkapan dan validasi dokumen (paspor, visa kerja, tiket perjalanan) yang dilakukan oleh Kantor Imigrasi. Hal ini penting untuk mencegah adanya pemalsuan dokumen.
 - e) Penjelasan Isi Perjanjian Kerja (hak, kewajiban, kondisi, dan syarat-syarat kerja) dilakukan oleh PJTKI sebagai pengarah. Penjelasan tersebut meliputi: kepemilikan rekening bank, kepemilikan Kartu Peserta Asuransi (KPA) Perlindungan TKI, serta syarat memperoleh bebas fiskal Luar Negeri.
 - f) Penjelasan mengenai situasi dan kondisi Negara Tujuan penempatan yang dilakukan oleh Departemen Luar Negeri, yang meliputi:
 - (1) Informasi tentang kondisi dan tempat kerja.
 - (2) Informasi tentang kultur dan budaya kerja, sosial budaya, apa yang boleh dan tidak boleh dilaksanakan di Negara Tujuan.
 - (3) Informasi tentang penyelesaian masalah di Luar Negeri, dan pengenalan terhadap Kedutaan Besar RI dan Atase Ketenagakerjaan (*Labour Atase*) di Negara Tujuan.
- 2) Perlindungan Represif harus dilakukan dalam bentuk penegakan hukum / penindakan tegas terhadap:

- Penipuan / *Job Order* fiktif
- Penipuan Sertifikat Ketrampilan
- Pelaku rekrut liar
- Penyimpangan normatif dan kolusi di kalangan birokrasi
- Arus TKI Ilegal serta seluruh jaringannya.

Ada pula Perlindungan Konsepsional yang perlu untuk diprogramkan antara lain:

- Pendayagunaan hukum nasional, terutama sejak persiapan pemberangkatan TKI hingga kembali ke daerah asal.
- Pendayagunaan instrumen hukum domestik di Negara Tujuan TKI secara optimal disertai kerjasama bilateral yang dilakukan secara konsisten.

b. Perlindungan selama/masa penempatan:

- 1) Kewajiban PJTKI atau PPTKIS melapor keberangkatan dan keberadaan TKI di Luar Negeri kepada Kadinas Nakertrans Provinsi daerah asal TKI, BP2TKI setempat dan Ditjen PPTKLN.
- 2) Kewajiban pemberitahuan keberangkatan dari PJTKI dan penjemputan oleh pengguna jasa/mitra usaha/ agensi/ perwakilan RI di Luar Negeri.
- 3) Ketentuan isi perjanjian kerja (PK)
- 4) Perlakuan subyek perjanjian kerja sesuai harkat dan martabat manusia

- 5) Keharusan penyelesaian permasalahan yang terjadi selama hubungan kerja secara musyawarah mufakat mengacu PK dan perundangan negara setempat.

Perlindungan TKI selama Masa Penempatan ini dibagi 2 macam, yaitu:⁴³

- 1) Perlindungan Preventif, dilakukan dengan monitoring dan kajian lapangan dalam bentuk:

- a) Pemeliharaan Sistem Informasi Manajemen (SIM) oleh setiap pelaku terkait dengan program komputer yang profesional / akurat. Hal ini dapat diwujudkan dengan adanya pelayanan informasi *on-line* antara Depnakertrans, PJTKI, Deplu (melalui KBRI dan KJRI di Negara Tujuan penempatan), dan TKI itu sendiri.

- b) Pemahaman / Pendayagunaan:

- (1) Sistem hubungan kerja dan kondisi kerja:

- TKI dengan dibantu oleh pengguna jasa atau mitra usaha PJTKI melaporkan keberadaannya kepada Perwakilan RI (KBRI / KJRI):
- TKI secara berkala berkomunikasi dengan keluarga, PJTKI, dan Perwakilan RI;
- TKI memenuhi dengan baik kewajibannya dalam Perjanjian Kerja dan berupaya mendapatkan pemenuhan hak-hak sebagaimana mestinya;

⁴³ Sutan Makmur Muins dan Amrullah, opcit.

- TKI menghindarkan diri dari tindakan atau hal-hal yang bertentangan dengan peraturan dan adat istiadat negara setempat;
- TKI memahami cara menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya baik sendiri maupun dengan bantuan pengguna jasa, mitra usaha, PJTKI, atau perwakilan RI;
- TKI harus mengetahui cara perpanjangan perjanjian / kontrak kerja;
- TKI harus mengetahui cara memperoleh dan menggunakan hak cuti;

(2) Hukum Ketenagakerjaan yang berlaku;

(3) Mekanisme dan prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan yang berlaku (*labour dispute*);

c) Menjalin hubungan proaktif dengan instansi-instansi terkait di negara penempatan TKI.

2) Perlindungan Represif, dilakukan dengan penegakan hukum (*Law Enforcement*) dalam bentuk:

a) Realisasi Perjanjian Kerja

- Apabila terjadi permasalahan antara TKI dengan pengguna jasa maka hal ini dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu pada Perjanjian Kerja dan Peraturan Perundangan yang berlaku di negara setempat, apabila diperlukan dapat meminta

bantuan Perwakilan RI atau kerjasama dengan BUP2TK yang ditunjuk oleh menteri. Keterkaitan Perwakilan RI hanya memberikan bantuan tanpa mencampuri urusan instansi yang berwenang di negara setempat.

- Mitra usaha atau Perwakilan RI di Luar Negeri harus aktif membantu menyelesaikan permasalahan sebagaimana mestinya.
- Perpanjangan Perjanjian / Kontrak Kerja, apabila TKI memperpanjang Perjanjian Kerja / Kontrak Kerja dan tidak pulang ke Indonesia harus dilakukan melalui Perwakilan RI dengan dibantu oleh pengguna jasa atau perwakilan Luar Negeri atau mitra usaha dan wajib memperpanjang kepesertaan Asuransi Perlindungan TKI sesuai dengan Perjanjian Kerja / Kontrak Kerja.
- TKI yang menjalani cuti dan akan kembali ke negara tempat bekerja, menjadi tanggung jawab PJTKI pengiriman dan harus melaporkan kepada Kanwil dan Balai AKAN atau Kandepnaker setempat serta mengurus surat permohonan Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN).

b) Klaim Asuransi (Kecelakaan Kerja – Kematian):

- (1) Dalam hal TKI tertimpa kecelakaan kerja, sakit, atau meninggal dunia di Luar Negeri, penempatan TKI bertanggung jawab sepenuhnya untuk:

- Mengurus perawatan atau pemakaman di Dalam atau di Luar Negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui perwakilan Luar Negeri dan mitra usaha;
 - Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.
- (2) Dalam hal TKI tertimpa kecelakaan kerja atau meninggal dunia di Luar Negeri, pengguna jasa melaporkan kepada mitra usaha, perwakilan Luar Negeri, perwakilan RI di negara setempat, dan PJTKI atau Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja lainnya di Indonesia.
- (3) Perwakilan RI di negara setempat menghimpun data otentik dari instansi yang berwenang dan melaporkan secara tertulis tentang kecelakaan atau kematian TKI dan sebab-sebabnya kepada Menteri cq Ditjen Binawas melalui prosedur yang berlaku.
- (4) PJTKI atau Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja lainnya harus melaporkan secara tertulis kepada Ditjen PPTKLN, Direktorat Pengawasan Norma Kerja Ditjen Binawas dan Asuransi Perlindungan TKI serta memberitahukan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.
- c) Bantuan Hukum dalam penyelesaian masalah di Pengadilan.
- c. Perlindungan pasca/purna penempatan:

- 1) Perjanjian kerja dan kontrak kerja selesai setelah berakhirnya waktu yang ditentukan, TKI meninggal atau pengguna jasa mengalami pailit.
- 2) Kewajiban pengguna jasa asuransi mengantar ke bandara setempat dan membiayai kepulangan TKI ke Indonesia serta kewajiban PJTKI (PPTKIS) melaporkan kepada Depnakertrans (Kadinas, BP2TKI, Ditjen PPTKLN) karena: PK berakhir, TKI meninggal dunia, pengguna jasa pailit.
- 3) Kewajiban PJTKI (PPTKIS) menjemput TKI di bandara dan menjamin keselamatan serta kesejahteraan TKI sampai daerah asalnya.
- 4) Kewajiban PJTKI (PPTKIS) bertanggungjawab atas hak-hak TKI yang belum diselesaikan atau dipenuhi oleh pengguna jasa.
- 5) Upaya pembinaan TKI sesudah/purna/pasca penempatan guna peningkatan kesejahteraan lebih lanjut.

Perlindungan TKI Purna Penempatan ini meliputi:⁴⁴

- 1) TKI melapor ke Perwakilan RI karena berakhirnya Perjanjian Kerja;
- 2) Pengguna Jasa / Agensi mengantar ke Bandara setempat dan membiayai kepulangan TKI ke Indonesia;
- 3) PJTKI melaporkan kepulangan TKI kepada Depnakertrans Kandep, Kanwil / Balai AKAN, Ditjen PPTKLN) karena Perjanjian Kerja berakhir, TKI kecelakaan (sakit/meninggal), TKI bermasalah;

⁴⁴ Sutan Makmur Muins dan Amrullah, op cit.

- 4) PJTKI bertanggung jawab atas keperluan, keselamatan, dan kesejahteraan TKI sampai daerah asalnya;
- 5) PJTKI bertanggung jawab atas hak-hak TKI yang belum diselesaikan atau belum dipenuhi oleh pengguna jasa;
- 6) Pembinaan TKI purna kerja guna peningkatan kesejahteraan lebih lanjut;
- 7) Pengguna jasa harus membiayai keperluan TKI yang telah melaksanakan Perjanjian Kerja. Keperluan TKI yang dikarenakan oleh suatu alasan khusus di luar Perjanjian Kerja maka harus mendapat persetujuan dari pengguna jasa, dan pengurusannya dibantu oleh pengguna jasa, mitra usaha, dan atau Perwakilan RI;
- 8) Pengamanan secara penuh terutama pada saat keperluan TKI hingga ke daerah asal.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri di dalam Bab V mengenai Perlindungan kepada Warga Negara Indonesia, yang diatur dalam Pasal 18 – 24. Perlindungan kepada Warga Negara Indonesia yang menjadi tanggung jawab dari Pemerintah/Negara serta Perwakilan RI di Luar Negeri sebagai representasi dari negara, antara lain:⁴⁵

⁴⁵ Undang-Undang Republik Indonesia No. 37, Tahun 1999, tentang Lembaga Luar Negeri

- a. Pemerintah Republik Indonesia melindungi kepentingan warga negara atau badan hukum Indonesia yang menghadapi permasalahan hukum dengan perwakilan negara asing di Indonesia. (Pasal 18 ayat 1)
- b. Pemberian perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum dan kebiasaan internasional. (Pasal 18 ayat 2)
- c. Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban:
 - 1) Memupuk persatuan dan kerukunan antara sesama Warga Negara Indonesia di Luar Negeri;
 - 2) Memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di Luar Negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional. (Pasal 19)
- d. Dalam hal terjadi sengketa antara sesama warga negara atau badan hukum Indonesia di Luar Negeri, perwakilan Republik Indonesia berkewajiban membantu menyelesaikannya berdasarkan asas musyawarah atau sesuai dengan hukum yang berlaku. (Pasal 20)
- e. Dalam hal Warga Negara Indonesia terancam bahaya nyata, perwakilan Republik Indonesia berkewajiban memberikan perlindungan, membantu, dan menghimpun mereka di wilayah yang aman, serta mengusahakan untuk memulangkan mereka ke Indonesia atas biaya negara. (Pasal 21)

- f. Perwakilan Republik Indonesia berkewajiban untuk mencatat keberadaan dan membuat surat keterangan mengenai kelahiran, perkawinan, perceraian, dan kematian Warga Negara Indonesia serta melakukan tugas-tugas konsuler lainnya di wilayah akreditasinya. (Pasal 24 ayat 1).

Secara rinci aturan-aturan hukum yang melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam proses sebelum, selama dan setelah penempatan, antara lain:⁴⁶

- a. *Memorandum of Understanding* (antar Pemerintah)
- b. Surat Ijin Pelaksana Penempatan TKI Swasta (SIPP-TKIS
dikeluarkan oleh Depnakertrans)
- c. Rekomendasi Kerjasama Penempatan dan *Job Order*
(BNP2TKI)
- d. Kerjasama penempatan (PPTKIS dan Agen di Luar
Negeri disetujui KBRI/KJRI)
- e. *Job Order* (diajukan Agen dan disetujui KBRI/KJRI)
- f. Pembuatan Kartu Kuning/Ak-1 (Disnakertrans)
- g. Surat Ijin Pengerahan (dikeluarkan oleh
Depnakertrans/BNP2TKI-BP3TKI)
- h. Pengantar Rekrut (dikeluarkan oleh BP3TKI)
- i. Surat Ijin Rekrut (dikeluarkan Disnakertrans Kab/Kota)
- j. Berita Acara Rekrut (dilakukan di Disnaker Kab/Kota
disaksikan petugas pengantar kerja)
- k. Perjanjian penempatan (antara CTKI dan PPTKIS
dilakukan di Disnaker Kab/Kota disaksikan petugas pengantar kerja)
- l. Rekomendasi Paspor (Disnaker Kab/Kota)
- m. Penerbitan Paspor (Imigrasi)
- n. Pemeriksaan Kesehatan (Sarana Kesehatan - Ijin Depkes
dan Depnakertrans)

⁴⁶ Pusat Informasi dan Penelitian Badan nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, 2009

- o. Pelatihan di Balai Latihan Kerja (Ijin Disnaker Propinsi)
- p. Uji Kompetensi oleh Lembaga Uji (Ijin dari Badan Nasinal Sertifikasi Profesi)
- q. Perjanjian Kerja (antara CTKI dan Majikan dilegalisasi Disnaker)
- r. Asuransi (Ijin Departemen Keuangan dan Depnakertrans)
- s. Penerbitan visa kerja (Kedutaan Besar Asing)
- t. Verifikasi kelengkapan dokumen (BP3TKI/BNP2TKI)
- u. Pembayaran Dana Pembinaan Penempatan dan Perlindungan TKI (DP3TKI-Kas Negara via BRI)
- v. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (BP3TKI)
- w. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN-diterbitkan oleh BNP2TKI)
- x. Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri (BP3TKI)
- y. Bebas Fiskal Luar Negeri (Ditjen Pajak)
- z. Pelaporan kedatangan TKI di Luar Negeri dan Legalisasi Perjanjian Kerja (KBRI/KJRI).

6. Masalah-masalah yang Dihadapi dalam Memberikan Perlindungan

Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Negara telah mengatur perlindungan warga negaranya yang bekerja di Luar Negeri berdasarkan Undang-undang No. 39 Tahun 2004, tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam Pasal 77 Undang-undang No. 39 Tahun 2004, disebutkan:⁴⁷

- (1) bahwa setiap calon TKI/TKW (Tenaga Kerja Wanita) mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-

⁴⁷ Ismantoro Dwi Yuwono, 2011, *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, Hal. 135-136

undangan.

- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra-penempatan, masa penempatan sampai dengan purna-penempatan.

Ada berbagai permasalahan yang dapat dirangkum sebagai hal-hal yang mungkin menimpa tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri, antara lain sebagai berikut: ⁴⁸

Masa Prapemberangkatan

- a. Direkrut secara ilegal, misalnya:
 - (1) Direkrut oleh PPTKIS ilegal (tidak memiliki surat izin dari pihak yang berwenang).
 - (2) Direkrut oleh PPTKIS resmi tapi tanpa *job order*.
 - (3) Direkrut dan diberangkatkan oleh calo tanpa melalui PPTKIS.
 - (4) Perekrutan anak di bawah umur 18 tahun (25 tahun untuk Saudi Arabia).
 - (5) Perekrutan terhadap calon buruh migran yang buta huruf.
- b. Pemalsuan dokumen, misalnya:
 - (1) *Job order* fiktif.
 - (2) Kartu keluarga palsu.
 - (3) Ijasah palsu.
 - (4) Surat izin keluarga palsu
 - (5) Sertifikat ketrampilan palsu.
- c. Pemalsuan identitas pada dokumen, misalnya nama, umur, alamat, status perkawinan, dan sebagainya.
- d. Pungutan liar dan diskriminatif dari aparat pemerintah (tarif lebih mahal bagi buruh migran ketika mengurus dokumen)
- e. Pungutan biaya pemberangkatan oleh PPTKIS yang terlalu besar.
- f. Terjebak rentenir/lintah darat.
- g. Penipuan oleh calo/PPTKIS ilegal dan berbagai pihak.
- h. Diperjualbelikan di antara calo/PPTKIS.
- i. Penyekapan di penampungan karena dijadikan “stok manusia”.
- j. Pemerasan oleh PPTKIS ketika membatalkan diri.

⁴⁸ *ibid*, Hal.149-155

- k. Kondisi penampungan yang buruk, yaitu:
 - (1) Kotor, sanitasi buruk.
 - (2) Tanpa tempat tidur, tidak ada tikar, tidur di lantai.
 - (3) Makanan yang tidak memenuhi standar kesehatan dan kelayakan.
 - (4) Ruang belajar yang tidak nyaman.
- l. Selama ditampung dipekerjakan pada rumah pemilik PPTKIS atau rumah perorangan dan tidak dibayar dengan alasan Praktik Kerja Lapangan (PKL)
- m. Selama di penampungan dilarang / dipersulit berkomunikasi dengan keluarga.
- n. Sensor surat dari dan kepada keluarga dengan calon TKI oleh karyawan PPTKIS di penampungan.
- o. Kekerasan psikis dan intimidasi di penampungan.
- p. Kekerasan fisik di penampungan.
- q. Pelecehan seksual di penampungan.
- r. Dikenai denda yang sangat banyak ketika melakukan kesalahan.
- s. Terlalu lama di penampungan.
- t. Tidak diberikan pelatihan.
- u. Pelatihan dilakukan tidak profesional dan hanya sekedar formalitas saja.
- v. Tidak diasuransikan.
- w. Pelecehan seksual pada saat melakukan *medical check up*.
- x. Menandatangani surat perjanjian kerja dalam situasi tergesa-gesa sehingga tidak sempat membaca dan mempelajari isi perjanjian.
- y. Sakit tidak terawat dan meninggal di penampungan.
- z. Penelantaran kasus ketika mengadukan kasus ke pihak yang berwajib antara lain: Depnakertrans, PPTKIS, dan sebagainya.

Pada saat bekerja di Luar Negeri

- a. Dijebak menjadi wanita tuna susila di daerah transit.
- b. Diperjualbelikan antar *agency* di Luar Negeri.
- c. Jenis pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
- d. Jam kerja melampaui batas tanpa uang lembur.
- e. Tidak memegang dokumen apa pun karena semua dokumen dipegang majikan.
- f. Akomodasi dan makanan di rumah majikan tidak memadai.

- g. Dilarang berkomunikasi dengan orang lain/keluarga.
- h. Dilarang menjalankan ibadah, dipaksa memasak makanan haram
(misalnya daging babi atau anjing).
- i. Gaji dipotong oleh PPTKIS/*agency* yang besarnya melampaui ketentuan.
- j. Gaji tidak dibayar.
- k. Memperpanjang kontrak tanpa izin keluarganya.
- l. Pungutan yang tinggi oleh *agency* saat perpanjangan kontrak.
- m. Disiksa dan dianiaya bahkan diperkosa oleh majikan, pegawai *agency*, dan sebagainya.
- n. Dipenjara dengan rekayasa berbagai tuduhan.
- o. Bunuh diri atau membunuh atau melakukan perbuatan pidana lainnya karena putus asa akibat perbuatan buruk majikan atau *agency*.
- p. Di-PHK sepihak dan dipulangkan majikan tanpa diberikan hak-haknya.
- q. Disekap oleh majikan/*agency*.
- r. Dipulangkan sepihak oleh *agency* setelah usai masa potongan gaji, sehingga tidak pernah menerima gaji penuh.
- s. Penipuan dengan modus *medical* yang direkayasa dan akhirnya dipulangkan karena dianggap tidak *fit*.
- t. Mengadu ke polisi tetapi dikembalikan ke agen, yang kemudian oleh agen dipekerjakan ilegal, digaji murah atau tidak digaji, bahkan “dilacurkan”.
- u. Sikap aparat KBRI/KJRI yang tidak membela atau menelantarkan.
- v. Penyelesaian kasus tidak tuntas dan dipulangkan karena lamanya proses penyelesaian.
- w. Dikenai pungutan oleh aparat KBRI/KJRI di Luar Negeri dengan berbagai dalih.
- x. Ketiadaan atau lambannya informasi untuk keluarga jika mengalami sakit, dipenjara, atau meninggal dunia.
- y. Sebelum dipulangkan dipaksa menandatangani surat yang kemudian diketahui isinya adalah pernyataan telah menerima gaji, padahal gajinya tidak diberikan.

Pada saat pulang (purnakerja)

- a. Tidak terpenuhinya hak-hak asuransi, restitusi pajak, tabungan dan barang-barang yang ditinggal di Luar Negeri.
- b. Perlakuan yang diskriminatif di bandara atau tempat pemulangan lainnya.
- c. Harus membayar sendiri ongkos pesawat/kapal ketika pulang dari Luar Negeri.
- d. Luka-luka tidak mendapatkan perawatan medis/ketiadaan *crisis center* pada pos kedatangan.
- e. Diperas/dipungut uang oleh preman/aparat di bandara/pelabuhan dengan berbagai dalih.
- f. Barang tertukar/sengaja dihilangkan untuk berbagai pungutan.
- g. Fasilitas yang buruk di tempat penjemputan/pemulangan.
- h. Pelayanan yang tidak profesional di bandara.
- i. Terpaksa membeli sesuatu di bandara dengan harga yang amat mahal.
- j. Kekerasan fisik dan psikis (dibentak, sikap tidak ramah oleh petugas di bandara).
- k. Penukaran valuta asing di bawah nilai tukar umum oleh pihak bank atau kantor penukaran uang.
- l. Pelecehan seksual.
- m. Perampokan hasil kerja dalam perjalanan pulang.
- n. Masuk perangkap calo dan dijual kembali ke Luar Negeri.
- o. Pemerasan uang dan barang oleh sopir dalam perjalanan pulang.
- p. Lama di perjalanan karena diputar-putar dan atau dioperkan ke angkutan lainnya dan dipungut biaya tambahan.
- q. Diminta biaya tambahan oleh sopir dalam perjalanan pulang.
- r. Gila/stress/depresi akibat tekanan kejiwaan.
- s. Luka ringan atau bahkan cacat akibat penganiayaan dan atau ketika mencoba melarikan diri dari rumah majikan.
- t. Hamil dan melahirkan anak yang tidak dikehendaki.
- u. Status kewarganegaraan yang tidak jelas bagi anak yang lahir akibat kekerasan seksual.
- v. Eksploitasi oleh keluarga di Tanah Air.
- w. Penahanan dokumen oleh calo atau PPTKIS.
- x. Ditelantarkan oleh pihak rumah sakit.

- y. Penelantaran kasus oleh PPTKIS dan aparat pemerintah (Depnakertrans, polisi, jaksa, KBRI, dan sebagainya).

Ada berbagai upaya yang harus dilakukan Pemerintah Indonesia dalam mengatasi permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri, yaitu:

- a. Menindak tegas oknum-oknum petugas yang dengan sengaja melakukan perekrutan tanpa prosedur yang jelas.
- b. Kerjasama Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Luar Negeri, kantor Imigrasi, dan Perwakilan/Kedutaan/Konsulat Jenderal Republik Indonesia untuk melakukan koordinasi sebagai upaya antisipasi terhadap pemalsuan-pemalsuan dokumen.
- c. Kementerian Luar Negeri memberikan informasi secara terus menerus akan pentingnya TKI untuk melaporkan kedatangan dan keberadaan mereka di wilayah akreditasi Perwakilan/Kedutaan/Konsulat Jenderal Republik Indonesia.
- d. Perwakilan/Kedutaan/Konsulat Jenderal Republik Indonesia dan Aparat Kepolisian di negara penempatan TKI mengadakan kerjasama dan koordinasi mengenai keberadaan TKI yang mengalami permasalahan hukum.
- e. Perwakilan/Kedutaan/Konsulat Jenderal Republik Indonesia bekerjasama dengan instansi/lembaga terkait, dalam hal pemulangan para TKI bermasalah yang dibiayai oleh Negara.

D. PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA PERAWAT INDONESIA

Dasar pengiriman Tenaga Perawat Indonesia ke Jepang adalah IJEPA-*Trade in Service*. Pengelolaan mengenai Tenaga Perawat Indonesia

yang bekerja ke Jepang dilakukan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

The term "Nurse" as used in this Act means a person under licensure from the Minister of Health, Labour and Welfare to provide medical treatment or assist in medical care for injured and ill persons or puerperal women, as a profession. That nurses need to continually update their nursing expertise and skills to remain abreast of the advancements in medical care. This includes the mastery of new electronic devices that enable nurses to make more sophisticated observations of patients. It is also necessary for nurses to provide higher standards of care to protect the patient's health.

Hal ini akan menyulitkan bagi tenaga perawat Indonesia sebagai kendala yang harus dihadapi dan harus dipersiapkan sebaik-baiknya sebelum berangkat ke Jepang.

Tenaga Perawat Indonesia, adalah Warga Negara Indonesia yang bekerja di Jepang dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian antara Indonesia dan Jepang melalui sistem *Government to Government (GtoG)*. Salah satu poin yang tertuang dalam IJEPA adalah permintaan tenaga perawat Indonesia oleh Pemerintah Jepang dan pengirimannya oleh Pemerintah Indonesia yang kemudian ditindaklanjuti dengan penandatanganan *Memorandum of Understanding* (Nota Kesepahaman) antara BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) dan JICWELS (*Japan International Corporation of Welfare Services*) pada

tanggal 19 Mei 2008 di Jakarta, yang kemudian di Amandemen oleh Direktorat Jenderal Binalattas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dengan *The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan* (IMM) pada tanggal 6 September 2008.⁴⁹

BNP2TKI dan Kemenakertrans sebagai pihak yang menjamin perlindungan Tenaga Perawat Indonesia di Jepang berusaha untuk mengatasi hal-hal negatif yang ditimbulkan berbagai pihak dalam perlindungan hukum terhadap Tenaga Perawat Indonesia

Di Jepang tenaga kerja medis non-dokter dapat digolongkan menjadi, perawat [看護師 (*kangoshi*) dan asisten perawat 准看護師 (*jun-kangoshi*)] , tenaga *care-worker* [介護福祉士 (*kaigofukishi-shi*)] , bidan [助産師 (*josanshi*)] , dan tenaga kesehatan masyarakat [保健師 (*hokenshi*)] . Fasilitas kesehatan yang membutuhkan tenaga kerja medis non-dokter di Jepang antara lain adalah rumah sakit, klinik, puskesmas, rumah jompo, fasilitas kesehatan untuk lansia, fasilitas kesehatan umum, klinik internal industri, sekolah keperawatan dan layanan perawat keliling.⁵⁰

Perawat 看護師 (*kangoshi*) didefinisikan sebagai seseorang yang lulus dari sekolah keperawatan dengan mengikuti lebih dari 3000 jam

⁴⁹ 'Pengiriman TKI ke Jepang', dalam <http://www.kabarindonesia.com/> pada tanggal 14 Mei 2017

⁵⁰ ITPC Osaka 2013, 2013, *Migrant Intelligence: Perawat & Care-Worker*, Osaka

pendidikan dan memiliki sertifikat keperawatanyang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan setelah lulus Ujian Negara. Perawat berkualifikasi untuk melakukan tindakan perawatan dan membantu dalam tindakan medis bagi orang sakit atau ibu pasca kelahiran.

Sedangkan asisten perawat 准看護師 (*jun-kangoshi*) didefinisikan sebagai seseorang yang lulus dari sekolah keperawatan dengan mengikuti lebih dari 1890 jam pendidikan dan telah lulus Ujian tingkat provinsi.

Pendidikan sekolah keperawatan tersebut di atas dapat dilakukan atau diambil di negara masing-masing, tidak harus diambil / ditempuh di Jepang. Dengan kata lain dengan bermodalkan Sertifikat Keperawatan setelah lulus Ujian Negara dapat mencoba berkarya di pasar Jepang setelah lulus Ujian bahasa Jepang yang dipersyaratkan oleh Pemerintah Jepang.

BAB III

KONTRIBUSI PENELITIAN

A. TUJUAN PENELITIAN

Sejalan dengan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk melakukan inventarisasi terhadap peraturan-peraturan tentang perlindungan hukum Tenaga Perawat Indonesia/TKI di Jepang;
- b. Untuk mengetahui bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi Tenaga Perawat Indonesia yang bekerja di Luar Negeri berdasarkan ketentuan Hukum Nasional Indonesia, dan Ketentuan Hukum Nasional Negara Penerima, serta Hukum Internasional yang berlaku.
- c. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia dalam mengatasi para Tenaga Perawat Indonesia yang kurang memahami aturan-aturan tentang Perlindungan Hukum.

B. KONTRIBUSI PENELITIAN

Hasil yang diharapkan dari kegiatan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- a. Bagi Fakultas Hukum Universitas Diponegoro :
 - 1) Dapat memberikan referensi bagi setiap mahasiswa/peneliti Universitas Diponegoro untuk membuat karya ilmiah dan melakukan kerjasama pengembangan kajian Tenaga Perawat Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia pada instansi atau lembaga yang berkaitan.

- 2) Dapat menambah referensi dan informasi yang berhubungan dengan Tenaga Perawat Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia, sebagai dasar pengembangan kegiatan penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan pada ruang lingkup studi Hukum Internasional pada khususnya dan studi lain pada umumnya.
- b. Bagi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (Kemennakertrans RI), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan Jepang sebagai negara penerima Tenaga Perawat Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia:
- 1) Dapat memberikan masukan kepada Pemerintah Jepang serta Kemennakertrans RI, BNP2TKI atau instansi terkait dalam memahami aturan-aturan hukum terhadap perlindungan Tenaga Perawat Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia agar menjadi lebih berkualitas.
 - 2) Dapat memberikan deskripsi rekomendasi hasil penelitian sebagai dasar pembuatan kebijakan dan strategi perlindungan hukum terhadap para Tenaga Perawat Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia.
 - 3) Dapat menjadi Buku Pedoman/*Guidance* dan Panduan bagi para *stake holders* dalam mempersiapkan dan mengelola para calon Tenaga Perawat Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia.

BAB IV

METODOLOGI

Sarana pokok untuk menemukan jawaban dari berbagai persoalan yang timbul di masyarakat adalah dengan mengadakan penelitian. “Penelitian pada hakekatnya mengungkapkan sesuatu secara sistematis, metodologis dan konsisten sehingga sudah semestinya hasil dari penelitian dapat dipertanggungjawabkan”.⁵¹ Dengan metode penelitian dimaksudkan sebagai alat untuk membantu serta menjawab permasalahan dalam pokok penelitian melalui prosedur dan teknik dengan menggunakan langkah-langkah penelitian. Oleh karena itu, metode penelitian adalah sesuatu yang sangat diperlukan dalam suatu penelitian hukum.

Menurut Ronny Hanityo Soemitro, bahwa dalam suatu penelitian, ilmu pengetahuan merupakan objek, dimana setiap ilmu pengetahuan memiliki identitas masing-masing yang menyebabkan berbagai perbedaan. Oleh karena itu, metodologi penelitian yang diterapkan dalam setiap ilmu selalu disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang menjadi induknya.⁵² Sumadi Suryabrata dalam bukunya *Metode Penelitian*, menyebutkan bahwa ada dua pendekatan untuk memperoleh kebenaran, yaitu pertama pendekatan ilmiah, yang menuntut dilakukannya cara-cara atau langkah-langkah tertentu dengan perurutan tertentu agar dapat dicapai pengetahuan yang benar. Kedua, pendekatan non-ilmiah, yang dilakukan berdasarkan prasangka, akal sehat,

⁵¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudi, *Penelitian Hukum Normatif*, (Jakarta: CV, Rajawali, 1985) Hal. 1

⁵²31 Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990, Hal. 9

intuisi, penemuan kebetulan dan coba-coba, dan pendapat otoritas atau pemikiran kritis.⁵³

Sedangkan menurut Kerlinger, bahwa penelitian adalah proses penemuan yang mempunyai karakteristik sistematis, terkontrol, empiris, dan mendasarkan pada teori serta hipotesis atau jawaban sementara, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian tidak lain adalah usaha seseorang yang dilakukan secara sistematis mengikuti aturan metodologinya misalnya observasi secara sistematis, dikontrol dan mendasarkan pada teori yang ada dan diperkuat dengan gejala yang ada.⁵⁴

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat disimpulkan, bahwa metode penelitian adalah prosedur mengenai cara-cara melaksanakan penelitian, meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis, sampai menyusun laporannya berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala ilmiah.

Ruang lingkup Penelitian tentang Perlindungan Hukum Tenaga Perawat Indonesia di Jepang melalui tahapan sebagai berikut:

- a. Mempersiapkan proposal penelitian dan menerima masukan-masukan dari pihak-pihak yang berkompeten;
- b. Melakukan kajian literatur atau data-data sekunder untuk mendukung penelitian;
- c. Melakukan pengambilan data dalam bentuk kuesioner, wawancara mendalam (*indept studies*) dan observasi;

⁵³ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1998, Hal.3

⁵⁴ Sukadi, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta, Bumi Aksara, Hal. 3-4

- d. Melakukan analisis data baik yang berasal dari hasil kuesioner, wawancara maupun observasi;
- e. Mendeskripsikan hasil studi dengan menyatukan antara hasil identifikasi data lapangan dan studi kasus, sehingga terdeskripsikan secara menyeluruh tentang aturan-aturan yang terkait dengan perlindungan hukum Tenaga Perawat Indonesia di Jepang;
- f. Melakukan analisis dan interpretasi terhadap deskripsi hasil studi berupa penulisan hasil penelitian;
- g. Pelaporan hasil penelitian.

A. Langkah-Langkah Penelitian

1. Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif. Segi yuridis yang dimaksud di sini adalah dalam meninjau dan melihat serta menganalisa permasalahannya dengan menggunakan pendekatan prinsip-prinsip dan asas-asas hukum. Sedangkan sisi normatifnya adalah bahwa penelitian ini mengacu kepada ketentuan-ketentuan peraturan Hukum Internasional dan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia yang telah ada, Hukum Nasional Jepang yang terkait dengan Tenaga Perawat Indonesia serta bagaimanakah ketentuan tersebut dilaksanakan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.
2. Spesifikasi penelitian, tipe penelitian ini bersifat deskriptif, yang bertujuan untuk memberikan gambaran dan memaparkan obyek penelitian berdasarkan

kenyataan secara kronologis dan sistematis.⁵⁵ Spesifikasi dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis, dimana hasil penelitian ini menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta ketentuan yang berlaku lainnya untuk kemudian dikaitkan dan dianalisa untuk mencari jawaban atas permasalahan Tenaga Perawat Indonesia dalam perlindungan hukum.

3. Metode Pengumpulan Data

Sumber-sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer yang meliputi Peraturan-peraturan Hukum Internasional, Hukum Nasional Jepang dan Hukum Nasional Indonesia. Sedangkan Data Sekunder diperoleh melalui Wawancara, Pengamatan, Pencatatan Lapangan, Penggunaan Dokumen, Pemeriksaan Keabsahan Data untuk menetapkan validitas dan reliabilitas data. Dengan demikian, kepercayaan dan kepastian data akan dapat memenuhi kriteria penelitian yang objektif dan ilmiah. Penelitian ini akan dilaksanakan di Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) di Jakarta, dan Kedutaan Besar Jepang di Jakarta dan *Japan Foundation* di Jakarta. Adapun data-data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa:

a. Bahan Hukum Primer

⁵⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990, Hal. 7

Bahan yang diperoleh melalui peraturan-peraturan atau konvensi-konvensi internasional yang terkait dengan permasalahan penelitian ini, yaitu:
Secara operasional dasar pelaksanaan yuridis formal penelitian ini adalah:

1. Ketentuan peraturan-peraturan Hukum Internasional, yaitu :
 - a) ILO No. 97/1949 tentang Migrasi Untuk Bekerja (*Concerning Migration for Employment*);
 - b) Konvensi ILO No.143/1975 tentang Migrasi Dalam Keadaan Disalahgunakan dan Peningkatan Kesempatan Terhadap Tenaga Kerja Migran (*Convention Concerning Migration in Abusive Condition and the Promotion of Equality and Opportunity and Treatment of Imigrant Worker*);
 - c) *International Covenant on Civil and Political Right* (Konvenan Internasional tentang Hak Sipil dan Politik);
 - d) *International Covenant on Economic, Social and Culture Right* (Konvenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya);
 - e) *Universal Declaration of Human Right* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia);
 - f) Resolusi MU PBB No.45/158 Tahun1990 tentang Perlindungan Terhadap Hak Asasi Seluruh Tenaga Kerja Migran Dan Anggota Keluarganya (*International Convention on the Protection of the Right of All Migrant Workers and Members of Their Families*);
 - g) Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik;
 - h) Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsuler;

2. Ketentuan Hukum Nasional Jepang

- a) *Act of Japan No. 203 of July 30, 1948 on Public Health Nurses, Midwives, and Nurses.*
- b) *Enforcement of Partial Revision of the Act on Public Health Nurses, Midwives and Nurses, Introduction of Novice Nurses' Clinical Training Project, 2010.*
- c) Undang-undang Ketenagakerjaan (*Roudou Kijunbi*) Jepang, Tahun 1946;
- d) Undang-undang Serikat Pekerja (*Roudou Kumiahou*) Jepang, Tahun 1949 diubah dengan versi baru menjadi Undang-undang Serikat Buruh, Tahun 2005;
- e) Undang-undang Standar Tenaga Kerja (*Roudou Kijunhou*) Jepang, Tahun 1947, diamandemen Tahun 2003;
- f) Undang-undang Pengawasan Imigrasi (*Imigration Control Act*), Tahun 1990;
- g) Konstitusi Jepang (*Japan Constitution*), 3 Mei 1947;

3. Ketentuan Hukum Nasional Indonesia, antara lain :

- a) Undang-Undang No.8 Tahun 1992 tentang Keimigrasian;
- b) Undang-Undang No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia;
- c) Undang-Undang No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara yang Bersih dan Bebas dari KKN beserta Tata Cara Pelaksanaannya;
- d) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- e) Undang-Undang No.24 Tahun 2000 tentang Perjanjian Internasional;
- f) Undang-Undang Republik Indonesia No.18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;

- g) Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
- h) Undang-Undang No.38 Tahun 2014 tentang Keperawatan
- i) Keputusan Presiden No.36 Tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja;
- j) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan;
- k) Peraturan Presiden Republik Indonesia No.81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
 - l) Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 36 Tahun 2008 tentang Pengesahan *Agreement Between The Republic of Indonesia and Japan For an Economic Partnership* (Persetujuan Antara Republik Indonesia dan Jepang Mengenai Suatu Kemitraan Ekonomi)
- m) Instruksi Presiden No.6 Tahun 2006 tentang Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan;
- n) Keputusan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia No. PER-01/KA-BNP2TKI/III/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan hukum yang mendukung atau menjelaskan bahan hukum primer. Bahan-bahan tersebut diperoleh melalui buku, majalah, surat kabar, jurnal, rujukan internet, hasil-hasil karya ilmiah para ahli dan hasil-hasil penelitian.

Bahan-bahan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, antara lain:

- 1) Perpustakaan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) Republik Indonesia di Jakarta
- 2) Perpustakaan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) di Jakarta
- 3) Perpustakaan Kedutaan Besar Jepang di Jakarta
- 4) UPT Perpustakaan Universitas Diponegoro Semarang
- 5) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya ensiklopedia, kamus hukum, atau bahan yang sejenis lainnya.

d. Pemanfaatan Data Internet

Bahan penelitian juga tidak terlepas dari data yang diperoleh melalui internet. Pemanfaatan data internet cukup membantu, karena data dapat diperoleh lebih mudah, efisien dan cukup murah.

4. Metode Analisa Data

Dengan menggunakan analisa data kualitatif yang berarti suatu teknik analisa data yang memiliki keinginan untuk mengungkapkan gejala yang ada dan kenyataan yang sesungguhnya dari suatu peristiwa yang terjadi. Data yang diperoleh kemudian diinventarisasi dan dianalisa/diolah kemudian diambil kesimpulan dari permasalahan yang diteliti. Analisis dan Pengolahan Data digunakan secara kualitatif (deskriptif analitis) dan didukung dengan berbagai data kuantitatif lainnya.

Pendekatan kualitatif ini memiliki cirri-ciri sebagai berikut, yaitu:⁵⁶

- a. Mencoba memperoleh gambaran yang lebih jelas
- b. Bersifat holistik
- c. Memahami makna (pemahaman mendalam)
- d. Memandang penelitian sebagai spekulatif

Data yang telah terkumpul selanjutnya diproses dan ditelaah. Data yang relevan dengan penelitian ini akan ditelaah lebih lanjut sedangkan data yang tidak relevan tidak akan digunakan lagi.

⁵⁶ Ida Bagus Mantra, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar, 2003, Hal. 26-27

5. Metode Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan mengumpulkan data-data yang kemudian data tersebut disusun secara teratur, urut, dianalisis, dan akhirnya disajikan dalam bentuk Laporan Hasil Penelitian.

B. LOKASI PENELITIAN

1. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Jakarta;
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta;
3. Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Republik Indonesia, Jakarta;
4. Kedutaan Besar Jepang di Jakarta.
5. Japan Foundation di Jakarta

C. JADUAL PENELITIAN

Kegiatan penelitian ini direncanakan akan berlangsung selama 7 (tujuh) bulan, terhitung sejak saat penandatanganan kontrak penelitian sampai dengan penyajian hasil penelitian dalam bentuk Laporan Hasil Penelitian.

N O	KEGIATAN	BULAN KE-						
		1	2	3	4	5	6	7
1.	Persiapan	■						
2.	Pengumpulan Data	■	■	■				
3.	Pengolahan Data			■	■	■		
4.	Analisis Data				■	■	■	
5.	Penyusunan Laporan						■	■

D. PERSONALIA PENELITIAN

Ketua Peneliti

- a. Nama Lengkap** : **Soekotjo Hardiwinoto, SH. LL.M.**
b. Jenis Kelamin : Laki-laki
c. Golongan/Pangkat/NIP : IVB/Pembina Tk.I/195310 29 1980121 1 001
d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
e. Jabatan Struktural : -
f. Bagian : Hukum Internasional
g. Fakultas : Hukum
h. Universitas : Universitas Diponegoro

Anggota Peneliti I

- a. Nama Lengkap** : **Dr. Darminto Hartono, S.H., LL.M**
b. Jenis Kelamin : Laki-laki
c. Golongan/Pangkat/NIP : IIID/196008 01 1989021 1 001
d. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
e. Jabatan Struktural : -
f. Bagian : Hukum Internasional
g. Fakultas : Hukum
h. Universitas : Universitas Diponegoro

Anggota Peneliti II

- a. Nama Lengkap** : **Muchsin Idris, S.H., M.H**
b. Jenis Kelamin : Laki-laki
c. Golongan/Pangkat/NIP : IIID/195310 25 198203 1 003
d. Jabatan Fungsional : Lektor
e. Jabatan Struktural : -
f. Bagian : Hukum Internasional
g. Fakultas : Hukum
h. Universitas : Universitas Diponegoro

Anggota Pelaksana Kegiatan

Penelitian I

- a. Nama Lengkap** : **Ernila Erfa**
b. Jenis Kelamin : Wanita
c. NIM : 11010114120013
d. Fakultas/Prodi : Hukum/Ilmu Hukum
h. Universitas : Universitas Diponegoro

Anggota Pelaksana Kegiatan

Penelitian II

- a. Nama Lengkap** : **Rifky Nur Ikhsani**
- b. Jenis Kelamin : Laki-laki
- c. NIM : 11010114130404
- d. Fakultas/Prodi : Hukum/Ilmu Hukum
- h. Universitas : Universitas Diponegoro

Anggota Pelaksana Kegiatan

Penelitian III

- a. Nama Lengkap** : **Kristiani Sihombing**
- b. Jenis Kelamin : Wanita
- c. NIM : 11010114120038
- d. Fakultas/Prodi : Hukum/Ilmu Hukum
- h. Universitas : Universitas Diponegoro

E. JUSTIFIKASI ANGGARAN BIAYA PENELITIAN

Anggaran penelitian ini dibiayai oleh Dana Selain APBN Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Tahun Anggaran 2017, sebesar Rp 40.000.000 (Empat Puluh Juta Rupiah).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM TENTANG JEPANG

Jepang (*Nippon/Nihon*, Negara Jepang: *Nipponkoku/Nihonkoku*) adalah sebuah negara kepulauan di Asia Timur. Letaknya di ujung barat Samudra Pasifik, di sebelah timur Laut Jepang, dan bertetangga dengan Republik Rakyat Cina, Korea, dan Rusia. Pulau-pulau paling utara berada di Laut Okhotsk, dan wilayah paling selatan berupa kelompok pulau-pulau kecil di Laut Cina Timur, tepatnya di sebelah selatan Okinawa yang bertetangga dengan Taiwan.

Jepang terdiri dari 6.852 pulau yang membuatnya merupakan suatu kepulauan. Pulau-pulau utama dari utara ke selatan adalah Hokkaido, Honshu (pulau terbesar), Shikoku, dan Kyushu. Sekitar 97% wilayah daratan Jepang berada di keempat pulau terbesarnya.

Masyarakat internasional menyebut Jepang sebagai negara yang mengalami perubahan paling pesat. Selama berabad-abad mereka mengembangkan lembaga/institusi, adat istiadat/budaya, dan ciri-ciri khas yang memberikan rasa kepribadian nasional dan tujuan bersama yang kuat. Sejarah dan tradisi sama sekali bukan penghalang bagi perubahan. Bahkan telah mendorong terjadinya perubahan dengan cara yang mungkin tidak dikenal oleh bangsa-bangsa lain di dunia.

Sebagai contoh: agama mayoritas masyarakat Jepang agama Buddha sedangkan agama lain merupakan minoritas di Jepang. Tetapi ada kepercayaan

Shintoisme yang juga dianut mayoritas masyarakat Jepang. Shintoisme adalah pemujaan asli Jepang yang pada mulanya merupakan naturisme dan animisme pada orang Jepang primitif yang mendapatkan ketuhanan pada semua fenomena alam yang menyolok serta arwah orang yang telah meninggal.

Shinto atau “jalan kami (dewa)” dengan cepat menjadi agama masyarakat; ada tempat suci untuk rumahtangga dan terdapat pula dewa-dewa penjaga setempat. Para pahlawan dan pemimpin terkemuka suatu masyarakat didewakan generasi demi generasi, sedangkan arwah nenek-moyang dipuja. Mitos asal-usul kedewaan Keluarga Kekaisaran menjadi salah satu dari rukun dasar agama Shinto.

Sampai sekarang, Shinto masih memainkan peranan penting seremonial dan simbolis dalam banyak aspek kehidupan di Jepang. Kenyataannya Shintoisme hidup berdampingan dan terkadang bertautan dengan Buddhisme dalam pikiran umum. Dewasa ini banyak orang Jepang menjalani upacara Shinto ketika menikah, dan pada saat kematiannya, upacara Buddhis-lah yang sering dilakukan.

Rakyat Jepang telah menunjukkan kemampuannya untuk membaurkan dan menyesuaikan gagasan baru kedalam lingkungan kebudayaan mereka yang khas. Kemampuan ini tumbuh dan berkembang dari sejarah dan geografi Jepang yang telah mencetak rakyat yang luar biasa homogen.

1. Kondisi Geografis dan Administratif

a. Kondisi Geografis⁵⁷

⁵⁷ Jepang-Wikipedia, hal. 8, 9; *Jepang Dewasa Ini*, hal.6. Hugh Borton, *Japan*, hal. 2; Gakuseishu Publishing, Nippon, hal. 31

Jepang memiliki lebih dari 3.000 pulau yang terletak di pesisir [Lautan Pasifik](#) di timur benua [Asia](#). Istilah [Kepulauan Jepang](#) merujuk kepada empat pulau besar, dari utara ke selatan, [Hokkaido](#), [Honshu](#), [Shikoku](#), dan [Kyushu](#), serta [Kepulauan Ryukyu](#) yang berada di selatan Kyushu. Sekitar 70% hingga 80% dari wilayah Jepang terdiri dari [pegunungan](#) yang [berhutan-hutan](#), dan cocok untuk pertanian, industri, serta permukiman. Daerah yang curam berbahaya untuk dihuni karena risiko tanah longsor akibat gempa bumi, kondisi tanah yang lunak, dan hujan lebat. Oleh karena itu, permukiman penduduk terpusat di kawasan pesisir. Jepang termasuk salah satu [negara berpenduduk terpadat di dunia](#).

Gempa bumi berkekuatan rendah dan sesekali letusan gunung berapi sering dialami Jepang karena letaknya di atas [Lingkaran Api Pasifik](#) di pertemuan tiga [lempeng tektonik](#). [Gempa bumi](#) yang merusak sering menyebabkan [tsunami](#). Setiap abadnya, di Jepang terjadi beberapa kali tsunami. Gempa bumi besar yang terjadi akhir-akhir ini di Jepang adalah [Gempa bumi Chūetsu 2004](#) dan [Gempa bumi besar Hanshin](#) tahun 1995. Keadaan geografi menyebabkan Jepang memiliki banyak [sumber mata air panas](#), dan sebagian besar di antaranya telah dibangun sebagai daerah tujuan wisata.

Jepang berada di kawasan beriklim sedang dengan pembagian empat musim yang jelas. Walaupun demikian, terdapat perbedaan iklim

yang mencolok antara wilayah bagian utara dan wilayah bagian selatan. Pada [musim dingin](#), Jepang bagian utara seperti Hokkaido mengalami musim salju, namun sebaliknya wilayah Jepang bagian selatan beriklim subtropis. Iklim juga dipengaruhi tiupan angin musim yang bertiup dari benua [Asia](#) ke [Lautan Pasifik](#) pada musim dingin, dan sebaliknya pada musim panas.

Iklim Jepang terbagi atas enam zona iklim:

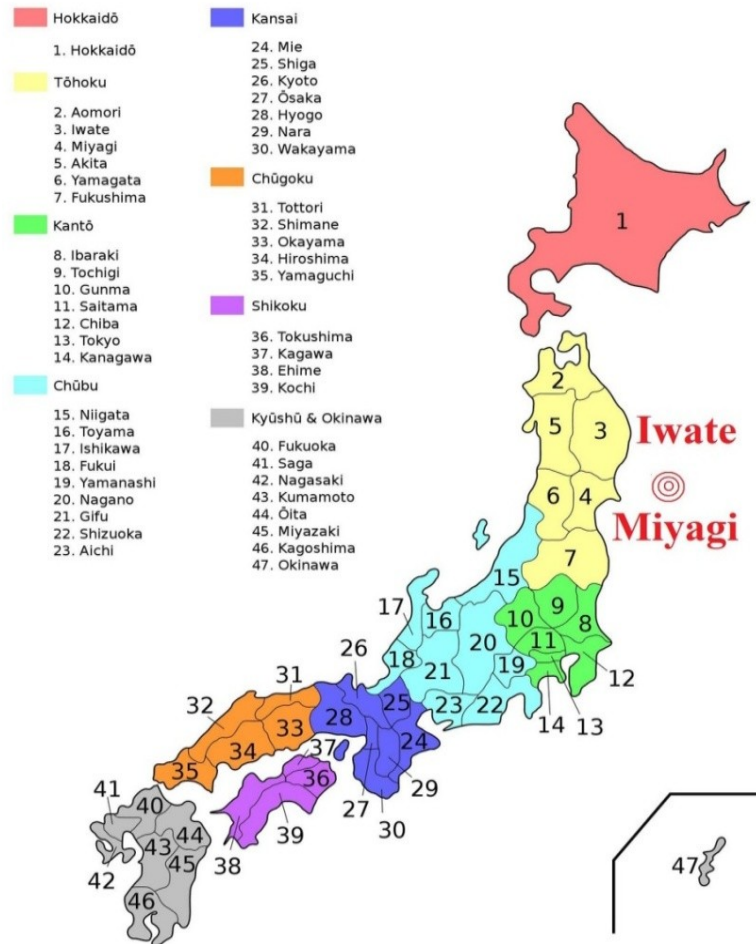
- 1) [Hokkaido](#): Kawasan paling utara beriklim sedang dengan musim dingin yang panjang dan membekukan, serta musim panas yang sejuk. [Presipitasi](#) tidak besar, namun salju banyak turun ketika musim dingin.
- 2) [Laut Jepang](#): Di pantai barat Pulau Honshu, tiupan angin dari barat laut membawa salju yang sangat lebat. Pada [musim panas](#), kawasan ini lebih sejuk dibandingkan kawasan Pasifik. Walaupun demikian, suhu di kawasan ini kadangkala dapat menjadi sangat tinggi akibat fenomena [angin fohn](#).
- 3) [Dataran Tinggi Tengah](#): Wilayah ini beriklim pedalaman dengan perbedaan suhu rata-rata [musim panas-musim dingin](#) yang sangat mencolok. Perbedaan suhu antara malam hari dan siang hari juga sangat mencolok.
- 4) [Laut Pedalaman Seto](#): Barisan pegunungan di [wilayah Chugoku](#) dan [Shikoku](#) menghalangi jalur tiupan angin musim, sehingga kawasan ini sepanjang tahun beriklim sedang.

- 5) [Samudra Pasifik](#): Kawasan pesisir bagian timur Jepang mengalami musim dingin yang sangat dingin, namun tidak banyak turun salju. Sebaliknya, musim panas menjadi begitu lembab akibat tiupan angin musim dari tenggara.
- 6) [Kepulauan Ryukyu](#): Kepulauan di barat daya Jepang termasuk Kepulauan Ryukyu beriklim subtropis, hangat sewaktu musim dingin dan suhu yang tinggi sepanjang musim panas. Presipitasi sangat tinggi, terutama selama musim hujan. [Taifun](#) sangat sering terjadi.
- 7) Suhu tertinggi yang pernah tercatat di Jepang adalah 40,9 °C (105,6 °F) pada 16 Agustus 2007.

[Musim hujan](#) dimulai lebih awal di Okinawa, yakni sejak awal Mei. Garis depan musim hujan bergerak ke utara, namun berakhir di Jepang utara sebelum mencapai Hokkaido. Di sebagian besar wilayah Honshu, awal musim hujan dimulai pertengahan Juni dan berlangsung selama enam minggu. Taifun sering terjadi sepanjang September dan Oktober. Penyebabnya adalah tekanan tropis di garis khatulistiwa yang bergerak dari barat daya ke timur laut, dan sering membawa hujan yang sangat lebat.

PETA JEPANG

Regions and Prefectures of Japan



b. Administratif⁵⁸

Jepang terdiri dari 47 prefektur yang masing-masing diperintah oleh Gubernur bersama Dewan Legislatif Daerah. Dalam pembagian wilayah menurut letak geografis, Jepang dibagi menjadi 10 wilayah

⁵⁸ Jepang-Wikipedia, *Op Cit*, hal. 10, 11. Gakuseishu Publishing, *Ibid*, hal. 29

yakni: Hokkaido, Tohoku, Hokuriku, Kanto, Chubu, Kansai (Kinki), Chugoku, Shikoku, Kyushu, dan Kepulauan Ryukyu.

c. Topografi⁵⁹

Baiknya keadaan iklim tersebut agaknya terganggu oleh topografi yang kompleks sekali. Kepulauan Jepang merupakan bagian dari “Zona Gunung Api Sirkum Pasifik” yang terbentang dari Asia Tenggara, melalui Jepang terus ke Kepulauan Aleutia dan Alaska di Amerika Serikat. Ini menyebabkan Jepang mempunyai garis pantai yang panjang dan berbatu karang, dengan pelabuhan-pelabuhan yang kecil tapi unggul. Demikian pula terbentuk sejumlah besar kawasan bergunung-gunung berlembah banyak, sungai yang mengalir deras dan danau yang berair jernih. 71% dari keseluruhan daratan Jepang tertutup oleh gunung gemunung. Lebih dari 523 di antaranya tingginya lebih dari 2.000 meter dan yang tertinggi adalah Gunung Fuji dengan kerucut sempurna yang mencuat setinggi kira-kira 3.776 meter (12.380 kaki).

Gunung Fuji adalah gunung api yang tidak aktif lagi, terakhir meletus pada tahun 1707. Di Jepang ada 67 gunung api aktif per September 1978. Ini membawa berkah bagi negeri ini berupa mata air panas lebih banyak dinikmati sebagai rekreasi daripada untuk tujuan pengobatan. Mata air-mata air tersebut menghidupi tempat-tempat

⁵⁹ *Jepang Dewasa Ini, Op Cit*, hal. 9 ; Hugh Borton, *Op Cit*, hal. 3

rekreasi mataair-panas yang dikunjungi berjuta-juta orang Jepang yang datang berlibur untuk beristirahat dan bersantai-santai.

Adanya aktifitas vulkanik tersebut secara geologis juga merupakan petunjuk bahwa kepulauan Jepang relatif masih “muda” umurnya dalam arti bahwa struktur tanahnya masih sedang terbentuk. Oleh karena itu sering timbul getaran bumi yang tidak terasa oleh orang kebanyakan, dan kadangkala gempa bumi.

Berapapun jua dalam gambaran menyeluruhnya, topografi Jepang memberikan negeri ini pemandangan alam yang molek dan terkadang dramatis: danau-danau pegunungan bersalju, celah-celah berbatu karang dan sungai-sungai yang bergelora, puncak-puncak terjal dan air terjun-air terjun yang gemulai. Itulah sumber ilham dan kenikmatan yang tak kunjung habis baik bagi orang Jepang maupun pendatang asing.

2. Pemerintahan Umum Jepang⁶⁰

a. Struktur Organisasi

Rakyat Jepang berikrar akan menunjang cita-cita luhur tata perdamaian dan demokrasi dalam Konstitusi baru yang diumumkan pada tanggal 3 Nopember 1946 dan mulai berlaku 3 Mei tahun berikutnya. Pembukaan Konstitusi, berbunyi sebagai berikut :

⁶⁰ *Ibid*, hal. 19 ; Gakuseishu Publishing, *Op Cit*, hal. 29

“Kami, rakyat Jepang mendambakan perdamaian untuk selamanya ... Kami berkeinginan menempati kedudukan terhormat dalam masyarakat dunia yang berjuang bagi pelestarian perdamaian dan penghapusan kelaliman dan perbudakan, penindasan serta intoleransi dari muka bumi untuk selama-lamanya.”

Konstitusi baru berbeda dengan Konstitusi Meiji 1889 dalam banyak pokok penting. Adapun beberapa isi pokok dari konstitusi baru adalah sebagai berikut:

- Kaisar adalah lambang negara dan kesatuan rakyat. Kekuasaan kedaulatan sekarang terletak di tangan rakyat.
- Jepang menyangkal perang sebagai hak daulat. Jepang juga menolak ancaman atau penggunaan kekerasan sebagai sarana untuk menyelesaikan perselisihan dengan negara-negara lain.
- Hak-hak Asasi Manusia dijamin sebagai hak-hak abadi dan mutlak tak boleh dilanggar.
- Majelis Bangsawan yang lama digantikan oleh Majelis Tinggi yang anggota-anggotanya seperti juga anggota-anggota Majelis Rendah, dipilih sebagai wakil-wakil seluruh rakyat. Majelis Rendah lebih berwenang daripada Majelis Tinggi. Kekuasaan eksekutif dipegang oleh Kabinet yang secara kolektif bertanggung jawab kepada DIET (Parlemen).
- Pemerintah Otonomi Daerah diatur secara luas.
- Kaisar tidak mempunyai kekuasaan yang ada kaitannya dengan pemerintahan. Beliau hanya melakukan apa yang ditetapkan dalam

konstitusi. Jadi misalnya, Beliau melantik Perdana Menteri dan Hakim Ketua Mahkamah Agung, Perdana Menteri haruslah ditunjuk terlebih dahulu oleh DIET, sedangkan Ketua Mahkamah Agung oleh Kabinet. Kaisar juga melakukan tugas-tugas atas nama rakyat seperti mengumumkan undang-undang dan perjanjian-perjanjian, memanggil DIET untuk bersidang dan menganugerahkan penghargaan, atas saran dan persetujuan Kabinet.

b. Kinerja Aparatur Pemerintah⁶¹

Tujuan pokok politik Luar Negeri Jepang adalah memberikan sumbangan bagi perdamaian dan stabilitas dunia serta kemajuan selaras seluruh masyarakat internasional dengan terus meningkatkan kerjasama dan dialog antar bangsa-bangsa di dunia.

Jepang melakukan politik Luar Negerinya dengan mantap, sebagai bangsa yang stabil dan terikat kepada Konstitusi damai dengan tidak menceburkan diri ke dalam hubungan pemusuhan dengan suatu negara, tetapi dengan mengemban diplomasi yang mencakup luas melalui dialog dengan bangsa-bangsa lain dari segi pandangan yang global, dengan tidak memandang perbedaan politik dalam negeri dan sistem social atau kedudukan internasional.

Garis pokok politik Luar Negeri Jepang ini dijalankan tanpa prasangka terhadap hubungan bersahabat dan kerjasama dengan negara-

⁶¹ *Ibid*, hal. 29; Jepang – Wikipedia, *Op Cit*, hal. 6, 7

negara demokrasi Barat, yaitu negara-negara di Amerika Utara, Eropa Barat dan Oseania yang bersama Jepang mengemban cita-cita yang sama serta sistem sosial dan ekonomi yang serupa. Hubungan erat dan tetap Jepang dengan Amerika Serikat pada khususnya merupakan pokok penting dalam politik Luar Negerinya. Jepang juga menganggap penting untuk mempertahankan dan selanjutnya meningkatkan hubungan tradisionalnya dengan para tetangga di Asia, teristimewa negara-negara Asia Timur.

Seusai Perang Dunia II, Jepang memulai langkah sebagai negara demokratis yang cinta damai. Rakyat Jepang, setelah mengalami kesengsaraan perang yang parah teristimewa pembom-atoman Hiroshima dan Nagasaki, dengan sungguh-sungguh mengemban politik nasionalnya memajukan perdamaian yang kekal. Konstitusi 1946 menyatakan, bahwa Rakyat Jepang yang “selalu menyangkal perang sebagai sarana untuk menyelesaikan sengketa internasional” bercita-cita mencapai perdamaian dunia yang abadi dan bertekad berjuang ke arah tujuan itu. Cita-cita rakyat Jepang ini diungkapkan dalam diplomasi Jepang untuk perdamaian yang mengakui kenyataan bahwa Jepang sangat peka dari sudut keamanan, sebab negeri ini terdiri atas segaris tanah sempit yang kecil, tetapi pada penduduknya. Lagipula, karena Jepang adalah negara kepulauan yang kurang sumber alamnya dan hidupnya tergantung pada perdagangan; suatu sengketa internasional, sekalipun terjadi di tempat

yang terpendil di dunia, dapat merugikan perdamaian dan kemakmurannya. Jepang percaya bahwa diplomasi perdamaian lewat dialog dan kerjasama internasional ini mengarah bagi tercapainya keamanannya sendiri dan kemajuan kesejahteraan rakyatnya.

3. Perekonomian Jepang⁶²

a. Pertumbuhan Ekonomi

Perekonomian Jepang adalah perpaduan yang saling melengkapi berbagai sektor industri, perdagangan, keuangan, pertanian dan semua unsur-unsur lain dari struktur perekonomian modern. Perekonomian negara ini berada dalam tahap perkembangan industrialisasi, dengan teknologi informasi yang mengalir dengan cepat dan berbagai ragam jaringan pengangkutan yang berkembang pesat. Pada pokoknya selama beberapa dasawarsa belakangan ini Jepang muncul sebagai masyarakat kelas menengah kota, serupa dalam ciri-ciri pentingnya dengan bangsa-bangsa lain yang berkembang industrinya.

Salah satu dari ciri penting perekonomian Jepang adalah besarnya andil industri pabrikan dan perdagangan jasa seperti angkutan, perdagangan borongan dan eceran, dan perbankan bagi produk domestik netto negara, dalam mana industri primer seperti pertanian dan perikanan kini hanya mempunyai peranan kecil. Ciri lain adalah relatif pentingnya perdagangan internasional terhadap perekonomian Jepang.

⁶² *Ibid*, hal. 43, Jepang – Wikipedia, *Op Cit*, hal.11, 12

Jepang adalah negara kepulauan kecil yang miskin akan sumber-sumber alam, dengan jumlah penduduk lebih dari 128 juta. Meskipun kondisi yang membatasi perkembangan tersebut dan hancurnya struktur industrinya selama Perang Dunia II, Jepang tidak saja berhasil membangun kembali perekonomiannya, bahkan menjadi salah satu dari negara-negara industri yang terkemuka di dunia dewasa ini. Bersamaan dengan itu, proses perluasan industri yang berkembang dengan pesat dan lingkungan ekonomi domestik serta internasional yang berubah dalam beberapa tahun belakangan ini telah menimbulkan sejumlah masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa ini.

b. Pendapatan Perkapita⁶³

Adapun tujuan dari kerjasama ekonomi Jepang adalah membantu negara-negara yang sedang berkembang untuk menaikkan tingkat perekonomian mereka dan mencapai standar hidup yang lebih tinggi bagi rakyat mereka.

Jepang dapat menjadi makmur dan hidup terus hanya dalam dunia yang dibangun atas ketergantungan timbal-balik dengan bangsa-bangsa lain. Jadi pendirian dasar Jepang adalah mengusahakan pembangunan perekonomiannya sendiri dalam konteks pembangunan perekonomian dunia secara menyeluruh dan dalam semangat kerjasama dan solidaritas.

⁶³ Jepang-Wikipedea, *Op Cit*, hal. 14.

Diinginkan agar perekonomian dunia menunjukkan pertumbuhan yang berimbang sebagai ganti pola pertumbuhan yang timpang di masa lampau. Politik Jepang yang mendasari kerjasama ekonomi Jepang dengan negara lain adalah untuk memberi sumbangan bagi perkembangan perekonomian dunia yang berimbang dengan tindakan-tindakan seperti memberikan bantuan keuangan dan teknis kepada negara-negara yang sedang berkembang.

Jepang merupakan negara dengan perekonomian terbesar nomor dua di dunia setelah Amerika Serikat. Jepang bersama Jerman dan Republik Korea adalah 3 negara yang pernah mencatatkan diri sebagai negara-negara dengan pertumbuhan ekonomi tercepat sepanjang sejarah dunia dengan PDB nominal sekitar AS\$ 4,5 triliun, dan perekonomian terbesar ke-3 di dunia setelah AS dan Republik Rakyat Cina dalam keseimbangan kemampuan berbelanja. Industri utama Jepang adalah sector perbankan, asuransi, *real estate*, bisnis eceran, transportasi, telekomunikasi, dan konstruksi. Jepang memiliki industri berteknologi tinggi di bidang otomotif, elektronik, mesin perkakas, baja dan logam non besi, perkapalan, industri kimia, tekstil dan pengolahan makanan. Sebesar tiga perempat dari produk domestik bruto Jepang berasal dari sektor jasa.

Hingga tahun 2001, jumlah angkatan kerja Jepang mencapai 67 juta orang. Tingkat pengangguran di Jepang sekitar 4%. Pada tahun 2007

Jepang menempati urutan ke-19 dalam produktivitas tenaga kerja.

c. Struktur Ekonomi⁶⁴

1) Sektor Pertanian

Jepang bersama Jerman dan Republik Korea adalah 3 (tiga) negara yang pernah mencatatkan diri sebagai negara-negara dengan pertumbuhan ekonomi tercepat sepanjang sejarah dunia, dengan PDB nominal sekitar AS \$ 4,5 triliun, dan perekonomian terbesar ke-3 di dunia setelah AS dan Republik Rakyat Cina dalam keseimbangan kemampuan berbelanja. Industri utama Jepang adalah sektor perbankan, asuransi, *real estate*, bisnis eceran, transportasi, telekomunikasi, dan konstruksi. Jepang memiliki industri berteknologi tinggi di bidang otomotif, elektronik, mesin perkakas, baja dan logam non – besi, perkapalan, industri kimia, tekstil, dan pengolahan Pertanian adalah sektor industri andalan hingga beberapa tahun se usai Perang Dunia II. Menurut sensus tahun 1950, sekitar 50% angkatan kerja berada di bidang pertanian.

Setelah perang pertumbuhan industri Jepang berkembang dengan pesat, demikian pula sektor pertanian negara juga telah mengalami berbagai perubahan yang luas dan berpandangan jauh ke depan. Proses ini terus berlangsung dan membawa perbaikan-perbaikan penting yang berpengaruh terhadap kesejahteraan masyarakat pertanian serta perekonomian nasional secara menyeluruh. Bersama

⁶⁴ Ibid, hal. 12; Jepang Dewasa Ini, *Op Cit*, hal. 53, 54.

dengan itu, perubahan demi perubahan telah menimbulkan masalah dan kesulitan baru yang perlu terus menerus ditinjau dan diperhatikan.

Jepang dulu terkenal akan jumlah kaum petaninya yang besar dibandingkan dengan keseluruhan populasinya. Tenaga kerja pertanian merupakan 50%-60% dari keseluruhan populasi yang bekerja sebelum Perang Dunia II. Setelah perang, ratio ini bergeser sekitar 40% untuk beberapa waktu lamanya, kemudian pada paruh terakhir tahun 1950-an, berbondong-bondongnya penduduk dari kawasan pedalaman ke kawasan kota memuncak sebagai tanggapan atas permintaan yang makin besar akan tenaga kerja dalam sektor industri yang berkembang dengan pesat.

Selama ‘masa keajaiban ekonomi Jepang’ angkatan kerja di bidang pertanian terus menyusut hingga 4,1% pada tahun 2008. Pada Pebruari 2007 terdapat 1.813.000 keluarga petani komersial, namun diantaranya hanya kurang dari 21,2% atau 387.000 keluarga petani pengusaha. Sebagian besar angkatan kerja pertanian sudah berusia lanjut, sementara angkatan kerja usia muda hanya sedikit yang bekerja di bidang pertanian.

2) Sektor Perikanan

Jepang sekarang adalah salah satu negara perikanan yang penting di dunia. Sumber hayati laut yang melimpah di Jepang dengan segala

bentuk kehidupan lautnya, membuat orang Jepang sejak jaman dahulu mengeksplorasi laut yang subur ini untuk memperoleh sebagian besar makanannya.

Industri perikanan dapat dibagi dalam tiga kategori luas: Perikanan Pantai, Perikanan Lepas Pantai, dan Perikanan Laut Jauh.

Perikanan pantai dilakukan dengan perahu yang bobotnya kurang dari 10 ton dengan jaring pancang, atau melalui teknik pembiakan buatan di perairan dangkal, usaha yang dikenal sebagai 'peternakan ikan'. Mutiara, tiram dan lain-lain, sedemikian jauh dikembangbiakkan di perairan laut dangkal. Selain itu, ikan ekor kuning, udang prawn, scallop, dan sea bream kini sedang dikembangbiakkan.

Perikanan lepas pantai terutama dilakukan oleh perusahaan-perusahaan berukuran sedang dengan kapal-kapal kelas 10-100 ton.

Perikanan laut jauh dikerjakan oleh kapal-kapal penangkap ikan besar yang beroperasi di perairan yang jauh dari Jepang.

Mulai tahun 1977, pembagian tenaga kerja dalam kegiatan perikanan mulai berubah setelah diterapkannya zona laut 200 mil oleh berbagai negara. Dengan adanya pembatasan zona laut, mengakibatkan perikanan laut jauh, berdampak terhadap perahu-perahu penangkap ikan Jepang terpaksa menarik diri. Di sebelah utara Samudra Pasifik, situasinya sangat ketat sehingga banyak kapal-kapal trawler kelas

2000-3000 ton dan kapal-kapal induknya untuk penangkapan ikan salem dan ikan forel terpaksa diistirahatkan.

Menghadapi situasi demikian, industri perikanan Jepang meningkatkan daya upayanya untuk mengalihkan kegiatan dari penangkapan ikan kepada pembudidayaan sumber-sumber laut dan memperkokoh tindakan-tindakan anti pencemaran serta mendorong kerjasama internasional di bidang ini. Dengan perkataan lain, perhatian kini diarahkan kepada apa yang dapat ditangkap Jepang dalam zona 200milnya sendiri, baik dengan pembudidayaan maupun dengan penangkapan ikan pantai dan lepas pantai. Sebagai negara perikanan besar, Jepang sadar benar akan perlunya melestarikan laut dan untuk tujuan itu Jepang telah melaksanakan berbagai tindakan untuk mengatur perikanan-perikanan besar, melakukan penetasan buatan dan mengadakan persediaan ikan dan kerang-kerangan, memelihara serta meningkatkan sumber-sumber perikanan. Dalam taraf internasional Jepang telah menandatangani banyak persetujuan dan perjanjian dengan negara-negara perikanan lain bagi pelestarian sumber-sumber laut, juga ikut serta dalam penelitian ilmiah bersama di daerah-daerah perikanan internasional.

Jepang adalah negara pengimpor hasil laut terbesar di dunia (senilai AS\$ 14 miliar). Jepang berada di peringkat ke-6 setelah RRC, Peru,

Amerika Serikat, Indonesia, dan Chili, dengan total tangkapan ikan yang terus menurun sejak 1996.

3) Sektor Industri

Jepang adalah perekonomian terbesar nomor dua di dunia setelah Amerika Serikat makanan. Sebesar tiga perempat dari produk domestik bruto berasal dari sektor jasa.

4. Sosial Budaya Jepang

a. Kependudukan⁶⁵

1) Pertumbuhan Penduduk

Shogunat (pemerintahan Shogun) Tokugawa melembagakan penyelenggaraan sensus teratur di seluruh negeri pada tahun 1721 dan melakukan survei-survei nasional setiap enam tahun. Dari catatan-catatan inilah diperkirakan bahwa populasi Jepang tetap stabil pada jumlah sekitar 30 juta selama masa Tokugawa.

Setelah Restorasi Meiji, jumlah penduduk mulai naik dengan mantap sejalan dengan industrialisasi negara. Antara 1872 dan 1975, penduduk bertambah lebih dari tiga kali lipat, dari 34.800.000 menjadi 111.934.000.

Jepang kini menduduki tempat ke-enam di dunia dalam jumlah penduduk, setelah RRC, India, Uni Soviet, Amerika dan Indonesia.

Dewasa ini Jepang menyelenggarakan sensus setiap lima tahun.

2) Kepadatan Penduduk

⁶⁵ Jepang Dewasa Ini, *Op Cit*, hal. 91, 92; Jepang - Wikipedia, *Op Cit*, hal 12, 13

Per Oktober 1975, kepadatan penduduk Jepang adalah 300 orang per km persegi sehingga Jepang merupakan negara yang berpenduduk padat, bersama-sama Bangladesh, Republik Korea, Negeri Belanda, dan Belgia.

Dewasa ini kira-kira 76% rakyat Jepang tinggal di kota-kota besar. 58% dari jumlah penduduk kota ini bergerombol dalam kawasan metropolitan “Empat Besar” yang mencakup 16 prefektur di sekitar Tokyo, Osaka, Nagoya dan Kitakyushu. Kota-kota besar dan sedang lainnya di daerah lain, termasuk Sapporo, Sendai dan Hiroshima, juga menarik banyak orang.

Untuk beberapa waktu lamanya makin meningkat jumlah orang Jepang, khususnya kaum muda, yang meninggalkan kota dan desa di daerah untuk pindah ke kota-kota besar dengan tujuan memanfaatkan kesempatan kerja yang lebih besar dan menikmati standar kehidupan kota. Namun demikian, akhir-akhir ini arus penduduk yang keluar dari pedalaman agaknya mereda. Pada tahun-tahun belakangan ini, arus masuk netto penduduk ke masing-masing empat kawasan kota besar menunjukkan penurunan karena makin banyak orang pindah dan hidup di kota-kota di sekitarnya dan di kota-kota yang lebih kecil dari pada di bagian pusat kawasan-kawasan metropolitan tersebut.

3) Struktur Penduduk

Komposisi unsur penduduk Jepang sebagaimana tergambar dalam bentuk piramida konvensional penduduk tengah mengalami perubahan bertahap.

Struktur khas sebelum perang, dimana terdapat banyak penduduk yang terdiri dari anak-anak usia 14 ke bawah yang membentuk dasar yang lebar telah melenyap dan pada tahun 1965 piramida penduduk Jepang menjadi agak terputar-balik sebagai akibat penurunan relatif tajam dalam jumlah anak-anak. Dilihat dari kelompok usia, anak-anak merupakan 24,2% dari total penduduk dari tahun 1977, orang dewasa 67,4% (15-64 tahun) dan orang berusia lanjut 8,4% (65 tahun dan ke atas).

Pada tahun 1977 penduduk produktif Jepang dewasa ini antara 15 sampai 65 tahun mencapai titik puncak sebanyak 77 juta untuk pertama kali. Ini berkat faktor sementara yakni anak-anak yang dilahirkan pada masa "*baby boom*" sesudah perang telah menjadi besar dan tergabung dalam penduduk produktif.

Sejak tahun 1965, turunnya angka kelahiran telah menimbulkan berkurangnya suku kenaikan penduduk usia produktif. Jika kecenderungan ini terus berlangsung, bangsa Jepang lambat laun akan menghadapi masalah-masalah seperti penduduk kerja yang terus makin menua, dengan sedikit pekerja muda dan kebutuhan

yang terus meningkat untuk menyediakan perawatan bagi penduduk berusia lanjut.

b. Pendidikan⁶⁶

Selama masa feodal yang panjang sebelum Restorasi Meiji pada tahun 1868, berbagai lembaga pendidikan berkembang untuk mengisi kebutuhan berbagai golongan sosial. Para penguasa propinsi mendirikan sekolah-sekolah khusus bagi anak-anak para prajurit, sedangkan masyarakat pedalaman menyelenggarakan sekolah-sekolah tertentu bagi anggota golongan saudagar kaya dan petani yang kaya. Jenis lain dari sekolah swasta adalah *terakoya*, dimana diajarkan membaca, menulis dan ilmu hitung kepada anak-anak rakyat kebanyakan, terutama di kawasan kota.

Sejak Restorasi Meiji, pendidikan mendapat perhatian khusus. Sistem pendidikan modern diterapkan pada tahun 1872 ketika Pemerintah mendirikan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah di seluruh negeri. Pada tahun 1886 setiap anak diwajibkan belajar di Sekolah Dasar selama 3 atau 4 tahun. Pada tahun 1900 pendidikan wajib diberikan dengan cuma-cuma dan pada tahun 1908 waktunya diperpanjang menjadi 6 tahun. Setelah Perang Dunia II masa belajar wajib tersebut ditambah menjadi 9 tahun hingga kini, mencakup Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama.

⁶⁶ *Ibid*, hal. 123. Jepang – Wikipedia, *Op Cit*, hal 15

Struktur dasar dan prinsip sistem pendidikan dewasa ini tercantum dalam 2 undang-undang yang disahkan pada tahun 1947: Undang-Undang Fundamental Pendidikan dan Undang-Undang Pendidikan Sekolah.

Konsep sentral dalam pendidikan Jepang dewasa ini adalah mencetak warganegara yang percaya pada diri sendiri dalam negara dan masyarakat yang damai dan demokratis yang menghormati hak-hak manusia dan memiliki rasa cinta terhadap kebenaran dan perdamaian.

Prinsip dasar lain yang dinyatakan dalam Undang-Undang Fundamental adalah kesempatan pendidikan yang sama bagi semua orang sesuai dengan kemampuannya. Undang-Undang melarang adanya diskriminasi yang didasarkan atas ras, kepercayaan, seks, status sosial, posisi ekonomi, atau latar belakang keluarga.

Undang-Undang tersebut menitikberatkan pentingnya pengetahuan politik dan toleransi keagamaan dalam membina warganegara yang sehat, namun secara khusus juga melarang ikatan apapun antara partai-partai politik atau agama dengan pendidikan.

Mata pelajaran di sekolah negeri ditekankan pada studi sosial, sejalan dengan Undang-Undang Fundamental Pendidikan yang mendorong adanya pendidikan sosial dan menganjurkan negara dan pejabat setempat untuk mendirikan lembaga-lembaga seperti perpustakaan, museum dan balai pertemuan.

Sistem pendidikan dibagi atas 5 tahap: Taman Kanak-Kanak (1 sampai 3 tahun), Sekolah Dasar (6 tahun), Sekolah Menengah Pertama (3 tahun), Sekolah Menengah Atas (3 tahun), dan Universitas (biasanya 4 tahun). Di samping itu ada pula pendidikan junior collage dengan masa studi 2 tahun dan banyak universitas memberikan kesempatan studi Pasca-Sarjana.

Pendidikan wajib selama 9 tahun dan diberikan secara cuma-cuma bagi semua anak yang berusia 6 tahun sampai 15 tahun pada semua Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama Negeri.

Tahun 2002, tingkat melek huruf sebesar 99%, laki-laki 99% dan perempuan 99%.

Selain fasilitas pendidikan umum yang tersedia, terdapat pula sekolah-sekolah swasta untuk semua tingkatan pendidikan. Sekolah-sekolah swasta secara khusus memainkan peranan penting dalam pendidikan anak melalui taman kanak-kanak dan sekolah lanjutan yang berada di luar jangkauan sistem pendidikan wajib. Per Mei 1977 sebanyak masing-masing 74,2% dan 78,9% dari murid taman kanak-kanak dan mahasiswa perguruan tinggi terdaftar di lembaga pendidikan swasta sementara 28,8% dari siswa Sekolah Menengah Atas belajar di sekolah swasta. Menurut MEXT, pada tahun 2005 hampir semua murid meneruskan ke Sekolah Menengah Atas dan sekitar 75,9% lulusannya melanjutkan ke universitas, akademi, sekolah ketrampilan, atau lembaga pendidikan

tinggi lainnya. Pendidikan di Jepang sangat kompetitif, khususnya dalam ujian masuk perguruan tinggi. Dalam peringkat yang disusun Program Penilaian Pelajar Internasional dari OECD, pengetahuan dan ketrampilan anak Jepang berusia 15 tahun berada di peringkat nomor enam terbaik di dunia.

Administrasi pendidikan didesentralisasikan. Kementerian Pendidikan secara luas berperan sebagai koordinator saja. Tanggung jawab atas anggaran belanja, program pendidikan, pengangkatan sekolah serta pengawasan Sekolah Dasar dan Sekolah Menengah Pertama terletak di tangan Dewan Pendidikan setempat. Para anggota dewan pendidikan dipilih oleh Kepala Administratif dari badan kekuasaan setempat.

Mengenai isi pendidikan, setiap sekolah menyusun mata pelajarannya sendiri sesuai dengan *Course of Study* yang disiapkan dan diterbitkan oleh Kementerian Pendidikan. Buku-buku pelajaran dipilih oleh Dewan Pendidikan setempat dari buku-buku yang disetujui kementerian.

Banyak orang muda dari negara-negara Asia dan negara-negara lain berdatangan di Jepang untuk memperoleh pendidikan teknik di lembaga-lembaga ilmiah dan teknologi atau di berbagai proyek industri atau pabrik.

c. Kesejahteraan Sosial⁶⁷

⁶⁷ *Ibid*, hal. 100, 101; Jepang – Wikipedia, *Op Cit*, hal 11

Dalam kehidupan masyarakat Jepang telah terjadi perubahan-perubahan penting dan terus berlangsung sejak berakhirnya Perang Dunia II.

Demokratisasi adalah salah satu aspek kehidupan keluarga yang menimbulkan situasi baru. Berbagai tindakan untuk mendemokraskan sistem keluarga bangsa Jepang dilakukan segera setelah perang. Misalnya, Kitab Undang-Undang Perdata direvisi pada tahun 1947 untuk menempatkan wanita pada status hukum yang sederajat dengan pria dalam semua tahap kehidupan dan menghapus sifat keluarga yang patriarkal kuno.

Bersamaan dengan itu, pertumbuhan pesat perekonomian Jepang belakangan ini juga mempunyai pengaruh besar terhadap pola kehidupan sehari-hari. Perubahan-perubahan dalam lingkungan budaya dan kehidupan akibat adanya urbanisasi dan pembaruan teknologi ikut menunjang kecenderungan ke arah pembentukan unit keluarga yang lebih kecil, yang pada dasarnya terdiri dari orang tua langsung dan anak-anak, berbeda dengan unit keluarga besar tahun-tahun sebelum terjadinya perang. Walaupun demikian akhir-akhir ini tampaknya dilakukan penilaian kembali terhadap *nuclear family* (keluarga kecil) sebagai bentuk terbaik unit keluarga, sebagaimana diperlihatkan oleh meningkatnya jumlah rumah tangga di mana orangtua tinggal bersama anak-anak yang sudah berkeluarga.

Praktek keluarga berencana yang tersebar luas dalam tahun-tahun sesudah perang telah mengurangi angka rata-rata jumlah anak per suami-istri menjadi 1,9 pada tahun 1977, berbanding 3,6 pada tahun 1950. Baik suami maupun istri, keduanya mempunyai kedudukan sederajat dalam hukum, dengan hak-hak yang sama dalam perkawinan, warisan dan pemilikan harta serta tuntutan perceraian.

B. PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DI JEPANG

1. Ketenagakerjaan⁶⁸

Sistem manajemen tenaga kerja Jepang mengalami reorganisasi setelah perang dunia II dengan berlakunya legislasi baru perburuhan sejalan dengan garis demokrasi. Undang-Undang Tenaga Kerja ini mencakup ketentuan-ketentuan terperinci mengenai pencapaian hubungan tenaga kerja-manajemen yang modern dan demokratis serta praktek pemakaian tenaga kerja. Contohnya, Undang-Undang Standar Ketenagakerjaan yang menetapkan jam kerja, hari raya yang dibayar, kondisi keamanan, dan higiene, perlindungan kepada pekerja wanita dan muda, serta standar minimal lainnya, yang secara umum tidak kalah baiknya dengan undang-undang negara lain di dunia.

Undang-Undang Perserikatan mencantumkan pasal-pasal mengenai hak para pekerja untuk berorganisasi dan melakukan tawar-menawar secara kolektif, dengan demikian menjamin serikat buruh akan haknya untuk terjun kedalam gerakan buruh yang demokratis.

⁶⁸ *Ibid*, hal. 92-95 ; Jepang – Wikipedia, *Op Cit*, hal 14

Undang-Undang Penyesuaian Hubungan Ketenagakerjaan menetapkan prosedur terperinci bagi penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan (pendamaian, pengantaraan, arbitasi, dan penyelesaian darurat).

Undang-Undang Keamanan Pemakaian Tenaga Kerja dan undang-undang serta peraturan lain seperti Undang-Undang Pengamanan dan Kesehatan Industri, Undang-Undang Latihan Kejuruan, Undang-Undang Peningkatan Akumulasi Milik Pekerja, Undang-Undang Kesejahteraan Kaum Muda Pekerja, dan Undang-Undang Pekerjaan Rumah Industri juga merupakan kerangka dasar hubungan ketenagakerjaan industri Jepang, yang pada umumnya diterima oleh masyarakat dan kalangan industri di Jepang.

Pada tahun 1960-an mulailah muncul perubahan penting dalam gambaran pemakaian tenaga kerja Jepang dengan adanya keketatan dalam pasaran tenaga kerja. Kekurangan tenaga kerja pertama-tama mulai terasa di sekitar tahun 1959 meskipun populasi pertanian berbondong-bondong memasuki sektor industri. Sementara permintaan akan tenaga kerja dengan menyolok selama tahun 1960-an dan awal tahun 1970-an. Akibat perluasan pesat perekonomian Jepang, suplai yang ada sangat terbatas karena kenaikan yang lambat dalam populasi usia produktif Jepang dan kenyataan makin banyak orang muda yang melanjutkan pelajarannya di Sekolah Menengah Atas dan Universitas daripada mencari pekerjaan. Setelah lulus SMP, seperti biasa terjadi sebelumnya. Kemandegan aktifitas ekonomi yang

berkepanjangan sejak akhir tahun 1973 menyebabkan timbulnya masalah baru kelebihan pemakaian tenaga kerja di dalam perusahaan-perusahaan. Dengan turunnya level permintaan dan produksi, banyak perusahaan yang telah mengurangi atau menunda penerimaan karyawan baru, mengurangi jam kerja dan malahan sampai memberhentikan sementara atau membebas tugas karyawan. Berbeda dengan kekurangan tenaga kerja yang terjadi pada periode awal pertumbuhan ekonomi, kecenderungan yang terdapat dewasa ini mengarah kepada pertumbuhan yang mantap sehingga terjadi surplus tenaga kerja.

Pada bulan Mei 1978, jumlah orang yang benar-benar menganggur meningkat sampai sebanyak 1.230.000, yakni suku pengangguran 2,2%, angka yang 2 kali lipat lebih besar daripada 10 tahun yang lalu. Hingga tahun 2001, jumlah angkatan kerja Jepang mencapai 67 juta orang. [Tingkat pengangguran](#) di Jepang sekitar 4%. Pada tahun 2007, Jepang menempati urutan ke-19 dalam [produktivitas tenaga kerja](#). Menurut [indeks Big Mac](#), tenaga kerja di Jepang mendapat upah per jam terbesar di dunia. [Toyota Motor](#), [Mitsubishi UFJ Financial](#), [Nintendo](#), [NTT DoCoMo](#), [Nippon Telegraph & Telephone](#), [Canon](#), [Matsushita Electric Industrial](#), [Honda](#), [Mitsubishi Corporation](#), dan [Sumitomo Mitsui Financial](#) adalah 10 besar perusahaan Jepang pada tahun 2008. Sejumlah 326 perusahaan Jepang masuk ke dalam daftar [Forbes Global 2000](#) atau 16,3% dari 2000 perusahaan publik terbesar di dunia (data tahun 2006). [Bursa Saham Tokyo](#) memiliki

total [kapitalisasi pasar](#) terbesar nomor dua di dunia. Indeks dari 225 saham perusahaan besar yang diperdagangkan di Bursa Saham Tokyo disebut [Nikkei 225](#).

Dalam [Indeks Kemudahan Berbisnis](#), Jepang menempati peringkat ke-12, dan termasuk salah satu negara maju dengan [birokrasi paling sederhana](#). [Kapitalisme](#) model Jepang memiliki sejumlah ciri khas. [Keiretsu](#) adalah grup usaha yang beranggotakan perusahaan yang saling memiliki kerja sama bisnis dan kepemilikan saham. Negosiasi upah ([shuntō](#)) berikut perbaikan kondisi kerja antara manajemen dan serikat buruh dilakukan setiap awal [musim semi](#). Budaya bisnis Jepang mengenal konsep-konsep lokal, seperti [Sistem nenkō](#), [nemawashi](#), [salaryman](#), dan [office lady](#). Perusahaan di Jepang mengenal kenaikan pangkat berdasarkan senioritas dan jaminan [pekerjaan seumur hidup](#). Kejatuhan ekonomi gelembung yang diikuti kebangkrutan besar-besaran dan pemutusan hubungan kerja menyebabkan jaminan pekerjaan seumur hidup mulai ditinggalkan. Perusahaan Jepang dikenal dengan metode manajemen seperti [The Toyota Way](#). [Aktivisme pemegang saham](#) sangat jarang.

Dalam [Indeks Kebebasan Ekonomi](#), Jepang menempati urutan ke-5 negara paling [laissez-faire](#) di antara 41 negara Asia Pasifik. Total ekspor Jepang pada tahun 2005 adalah [4.210 dolar AS per kapita](#). Pasar ekspor

terbesar Jepang tahun 2006 adalah [Amerika Serikat](#) 22,8%, Uni Eropa 14,5%, Cina 14,3%, Republik Korea 7,8%, Taiwan 6,8%, Hong Kong 5,6%.

Produk ekspor unggulan Jepang adalah alat transportasi, kendaraan bermotor, [elektronik](#), mesin-mesin listrik, dan [bahan kimia](#). Negara sumber impor terbesar bagi Jepang pada tahun 2006 adalah Cina 20,5%, AS 12,0%, Uni Eropa 10,3%, Arab Saudi 6,4%, Uni Emirat Arab 5,5%, [Australia](#) 4,8%, [Republik Korea](#) 4,7%, dan Indonesia 4,2%. Impor utama Jepang adalah mesin-mesin dan perkakas minyak bumi, bahan makanan, tekstil, dan bahan mentah untuk industri.

Menurut Profesor Hiroshi Yoshida, pakar ekonomi Universitas Tohoku, Jepang seperti yang dimuat dalam *Daily Mail*, 14 Mei 2012, menyatakan bahwa:⁶⁹ angka kelahiran mulai menunjukkan penurunan yang mengkhawatirkan sejak tahun 1975. Jika dilihat dari tingkat jumlah kelahiran menunjukkan bahwa populasi anak-anak hingga usia 14 tahun saat ini mencapai 16,6 juta jiwa, dan dari jumlah tersebut menyusut dengan berkurang satu (1) orang setiap 100 detik. Studi terbaru menunjukkan bahwa bila hal ini dibiarkan maka penduduk Jepang diperkirakan akan punah dalam 1000 tahun.

⁶⁹ <http://www.tempo.co/read/news/2012/04/20/1183984231> *Jepang Jatuh Miskin Pada 2050*; <http://dunia.vivanews.com/news/read/284085-2060>, *Penduduk Jepang Menurun Drastis*

“jika angka kelahiran terus menurun, lama-lama Hari Anak pada tanggal 5 Mei 3011 hanya akan dirayakan oleh seorang anak saja. 100 detik kemudian, tidak akan ada lagi anak yang tersisa”

Menurut data dari Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja dan Kesejahteraan masyarakat Jepang tercatat bahwa populasi Jepang saat ini berjumlah 128 juta orang yang diperkirakan akan menyusut hingga 86,74 juta. Sementara berdasarkan sumber data yang dikutip dari CNN pada hari Senin, 30 Januari 2011, Institut Kependudukan Nasional dan Riset Keamanan Sosial memproyeksikan jumlah orang lanjut usia berusia 65 tahun ke atas akan menjadi sebesar 39,9 persen dari keseluruhan penduduk di Jepang pada tahun 2060. Padahal pada tahun 2010 tercatat jumlahnya baru mencapai 23 persen. Sementara untuk angka harapan hidup orang Jepang merupakan yang tertinggi di dunia. Ada kecenderungan angka yang meningkat dari 86,39 tahun pada 2010 menjadi 90,93 tahun pada tahun 2060 untuk wanita dan 79,64 tahun menjadi 84,19 tahun untuk pria. Ledakan kaum lanjut usia ini membuat para pembuat kebijakan di Jepang harus menyiapkan dana pensiun dalam jumlah yang sangat besar, jika dibandingkan dengan jumlah pekerja usia muda yang terus berkurang.

Dari hasil survei yang dilakukan oleh Kantor Kabinet Pemerintah Jepang pada tahun 2009, ditemukan bahwa penurunan jumlah penduduk Jepang ini dikarenakan alasan pesimisme tentang masa depan dimana memiliki anak mendatangkan beban biaya pendidikan dan keprihatinan

tentang biaya tinggi dalam membesarkan anak. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa 40 persen orang tidak merasa perlu memiliki anak-anak, adapun alasannya “*kodomo wa mendokusai naa*” (anak-anak itu merepotkan). Adapula rasa kekhawatiran tentang memunculkan benih anak-anak yang buruk, serta keprihatinan tentang biaya tinggi dalam membesarkan anak. Berbagai macam program dan perencanaan (*planning*) ke depan dicanangkan oleh pemerintah pusat Jepang terkait dengan peningkatan jumlah penduduk, antara lain dengan memberikan pembayaran biaya melahirkan sebesar US\$3.500 atau sekitar 30,5 juta rupiah. Bahkan perusahaan games raksasa (*Bandai Corps*) menawarkan juga kepada para karyawannya bantuan sekitar US\$10.000 atau 100 juta rupiah untuk setiap bayi setelah kelahiran anak pertama. Bahkan muncul anekdot seperti: Hanya di Jepang. Mau 50 juta rupiah per tahun? Hamil dulu dong..... Begitu kira-kira kalimat yang dilontarkan oleh Program Pemerintah Jepang yang baru. Begitu mendesaknya penyelamatan generasi masa depan Jepang, pemerintah Jepang terus mensosialisasikan program pembiayaan anak kedua dan ketiga dalam keluarga.

Prediksi dari lembaga terkemuka *Century Public Policy Institute*,⁷⁰ Jepang diperkirakan akan jatuh miskin pada tahun 2050. Pada saat itu kekayaan Jepang tinggal seperenam dari China dan Amerika Serikat serta sepertiga dari India. Padahal pada dua dekade 1970-an dan 1980-an, bahwa

⁷⁰ [http://www.skalanews.com/baca/news/3/0/108618/internasional/Jepang Tertinggal Dalam Kompetisi global. html](http://www.skalanews.com/baca/news/3/0/108618/internasional/Jepang%20Tertinggal%20Dalam%20Kompetisi%20global.html)

Jepang menduduki peringkat 5 (lima) tangga tertinggi perekonomian dunia. Ditambahkan oleh lembaga tersebut bahwa penurunan ekonomi Jepang sudah terlihat sejak tenaga kerja berkurang akibat tingkat kelahiran yang rendah. Kondisi ini akan sedikit tertolong jika pembuat kebijakan dapat meningkatkan partisipasi tenaga kerja perempuan ke tingkat yang sama seperti Swedia. Bila sukses melakukan ini, diperkirakan Jepang akan tetap menjadi negara dengan perekonomian terbesar keempat di dunia pada pertengahan abad ini.

Untuk mencari jalan keluar persoalan yang dihadapi Jepang dewasa ini, yaitu dengan memburuknya perekonomian Jepang, rendahnya daya saing, serta menurunnya tenaga kerja produktif, dan meningkatnya kaum lanjut usia merupakan persoalan yang saling berhubungan, Jepang memandang perlu segera terpenuhinya tenaga kerja untuk golongan menengah ke bawah dengan cara mendatangkan tenaga kerja dari Luar Negeri terutama dari negara-negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Masalah lain yang timbul adalah Undang-undang Perburuhan dan Ketenagakerjaan Jepang serta Undang-undang Keimigrasian yang tidak dengan serta merta dapat diubah. Untuk pemenuhan tenaga kerja asing tersebut, pemerintah Jepang mensiasati dengan istilah program pemagangan (*kenshuusei-jisshuusei*). Sejak tahun 1994 telah diadakan nota kesepahaman (*Memorandum of Understanding/MoU*) antara Direktorat Jenderal Binalattas Kemennakertrans RI dengan *The Association*

for International Manpower development of Medium and Small Enterprises Japan (IMM).

Nota kesepahaman tersebut memuat antara lain:⁷¹

2. Dasar Pelaksanaan Program Pemagangan Ke Jepang

Memorandum of Understanding (MOU) antara Direktorat Jenderal Binalattas Kemennakertrans R.I. dengan *The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan (IMM)* tanggal 16 September 1994 diperbarui dengan amandemen pada tanggal 1 Februari 2010.

a. Pengertian Pemagangan

Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

b. Hakekat Pemagangan

Merupakan sub sistem pelatihan kerja, dalam rangka pembinaan sumber daya manusia. Dilakukan melalui jalur alih pengalaman ditempat kerja.

⁷¹ www.pemagangan.com, kemennakertrans RI, Direktorat Jenderal Binalattas, Jakarta Selatan, *Program Magang ke Jepang; Bursa Kerja Bali Indonesia*, Disnakertrans Provinsi Bali.

Guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan kompeten bagi pasar kerja.

Dibawah bimbingan karyawan senior (instruktur).

Antara peserta dan penyelenggara (perusahaan/instansi) terikat suatu kontrak pemagangan.

Program disusun berdasarkan Standar Kualifikasi Keterampilan atau kebutuhan.

Cara efektif dan efisien untuk menyiapkan tenaga terampil dan kompeten.

Mengharapkan peran aktif dunia usaha.

c. Ciri-Ciri Program Pemagangan

- (1) Mengutamakan manfaat pengalaman kerja ditempat kerja nyata.
- (2) Langsung terkait/berhubungan dengan kebutuhan tenaga kerja.
- (3) Peserta diseleksi berdasar kriteria yang dipersyaratkan.
- (4) Dilaksanakan berdasar kontrak / perjanjian pemagangan.
- (5) Peserta dimungkinkan memperoleh imbalan jasa / tunjangan magang / uang saku.
- (6) Pemagang memperoleh keterampilan dan kompetensi melalui alih keterampilan dan kompetensi dari karyawan senior/ahli.
- (7) Peserta yang lulus diberikan sertifikat pemagangan.

d. Tempat Pendaftaran Calon Peserta Program Pemagangan Ke Jepang

Calon peserta program pemagangan ke Jepang dapat mendaftarkan diri di Kantor Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi tingkat Provinsi / Kota / Kabupaten dimana calon peserta berdomisili dan sesuai dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP)

e. Pelaksanaan Program Pemagangan Di Jepang

Pelaksanaan program pemagangan di Jepang dilaksanakan selama 3 (tiga) tahun, yang terdiri dari 2 (dua) program , yaitu

- (1) Program pemagangan bulan pertama di Jepang disebut masa training atau masa *kenshuusei*, yang artinya “masa berlatih sambil bekerja”. Apabila lulus dalam latihan tersebut maka akan mendapat ijin (surat ijin tinggal untuk dapat masuk tahun berikutnya (bulan kedua s/d selesai)
- (2) Program pemagangan bulan kedua s/d selesai disebut *technical intern training* atau disebut juga masa *jisshuusei* yang artinya “masa bekerja sambil berlatih”. Dan masa ini sudah dianggap sama dengan pemagangan di Jepang menurut Undang-Undang Perburuhan di Jepang.

f. Kondisi Pemagangan Di Jepang

Selama mengikuti masa *kenshuusei* atau masa latihan sambil bekerja akan menerima tunjangan sebesar ¥ 80.000 setiap bulan-nya dan selama program ini atau tahun pertama di Jepang peserta tidak boleh kerja lembur (sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan di Jepang).

Masa *jisshuusei* mulai bulan ke 2 akan menerima gaji/upah setiap bulan sebagai berikut :

- (1) Bulan ke 2 s/d 24 sebagai *jisshuusei* sekurang-kurangnya akan menerima ¥ 90.000/ bulan.
- (2) Bulan ke 25 s/d 36 sebagai *jisshuusei* sekurang-kurangnya akan menerima ¥ 100.000/ bulan.

g. Persyaratan Calon Peserta

1) Persyaratan Administrasi

- Fotocopy KTP, KK, AK1 dan akte kelahiran
- Berdomisili minimal 2 tahun di tempat seleksi diadakan
- Fotocopy sertifikat latihan (minimal 220 jam pelajaran) atau pengalaman kerja bagi lulusan non teknik minimal 6 bulan
- Fotocopy ijazah SD, SLTP, SLTA dan D3/S1
- Surat keterangan sehat dari Dokter
- Surat ijin orang tua/wali/istri bermaterai
- Surat pernyataan belum pernah ikut magang
- Surat Lamaran mengikuti program
- Pas foto 4x6 dan 3x4 @ 5 lembar

2) Persyaratan Teknis

- Minimal lulusan SLTA atau sederajat
- Usia minimal 20 tahun dan maksimal 26 tahun sampai berangkat

- Lulus kesemaptaan tubuh
- Lulus tes matematika
- Lulus tes ketahanan fisik
- Lulus tes Bahasa Jepang
- Lulus wawancara
- Lulus psikotes
- Lulus medical check up

h. Tahap Seleksi Calon Peserta Program Pemagangan Ke Jepang

1) Cek Administrasi

Cek administrasi oleh panitia daerah

- Kelengkapan dokumen
- Keaslian dokumen

2) Test Kesemaptaan Tubuh

Oleh Tim (pusat, IMM dan daerah)

- Tinggi badan minimal 160 cm
- Berat badan minimal 50 kg
- Cacat tubuh
- Fungsi organ tubuh
- Tes Matematika Dasar

Oleh Tim (pusat dan IMM)

- Matematika dasar 10 soal dalam 5 menit
- Minimal betul 7

3) Tes Ketahanan Fisik

Oleh Tim (pusat, IMM dan daerah)

- Lari : 3 km dalam 15 menit
- Push up : 35 kali
- Sit up : 25 kali

4) Tes Bahasa Jepang

Oleh Tim pusat (Kemennakertrans & IMM)

- Hiragana menulis & pilihan
- Katakana menulis & pilihan
- Kosakata (1)
- Kosakata (2)
- Kanji Dasar

5) Wawancara

Oleh tim (Kemennakertrans & IMM)

- *Performance*
- Wawasan
- Pengetahuan Umum
- Kemampuan Verbal

- Pengertian Program

6) Tes Kesehatan

Oleh rumah sakit/laboratorium yang telah disahkan Kemennakertrans R.I. dan IMM Japan-Jakarta

- Pemeriksaan Darah
- Urine
- Mata
- Feses
- Paru-paru
- Narkoba
- HIV / AIDS, dll

7) Pengurusan Paspor

Dilakukan langsung setelah peserta lulus medical check up

- Paspor 48 halaman.
- Masa berlaku 5 tahun

i. Tahap Pelatihan Pra Pemberangkatan

1) Pelatihan Pemantapan 9 Hari

- Dilaksanakan di Disnaker Provinsi.
- Dilaksanakan pre test terlebih dahulu
- Instruktur (Guru Bhs. Jepang) ditanggung oleh Kemennakertrans R.I.

- Akomodasi & konsumsi peserta sendiri.

2) Pelatihan Pra Pemberangkatan Tahap I (Daerah)

- Dilaksanakan di Disnaker Provinsi asal peserta direkrut.
- Lama pelatihan adalah 2 bulan.
- Instruktur ditanggung oleh Kemennakertrans R.I.
- Evaluasi peserta menggunakan sistem gugur.
- Akomodasi & Konsumsi ditanggung oleh peserta sendiri.

3) Pelatihan Pra Pemberangkatan Tahap II (Pusat)

- Dilaksanakan di BBPLKLN Cevest Bekasi.
- Lama pelatihan adalah 2 bulan.
- Seluruh biaya ditanggung Pusat.
- Peserta membawa semua dokumen administrasi.

4) Daftar Jenis Latihan Kerja Di Jepang

- Kerja pelat untuk kontruksi bangunan
- Mencetak/membentuk plastik
- Mendirikan perancah bangunan
- Meubelair
- Operator mesin press logam
- Operator mesin textile
- Operator pencelupan/pemintalan
- Pandai besi
- Pelapisan/plester dinding
- Pemasangan atap genteng
- Pemasangan bingkai/daun jendela
- Pemasangan instalasi kedap air
- Pemasangan instalasi penahan panas
- Pemasangan papan/jalur untuk beton

- Pemasangan peralatan konstruksi
- Pemasangan perlengkapan pengatur udara
- Pemasangan rangka beton untuk bangunan
- Pemasangan ubin
- Pembuatan barang-barang kanvas
- Pembuatan pakaian wanita dan anak-anak
- Pembuatan perlengkapan konstruksi
- Pembuatan roti
- Pengolahan makanan olah yang dibuat dari ikan masak
- Pengolahan makanan olah yang dibuat dari ikan yang

tidak dimasak

- Pemeliharaan mesin
- Pemeriksaan mesin-mesin
- Pemasangan kertas interior
- Pemipaan
- Pembuatan pakaian pria
- Penempaan besi
- Pengalengan makanan kaleng
- Pengeboran
- Pengecatan bangunan
- Pengecatan Logam
- Pengecoran cetak
- Pengelasan
- Pewarnaan
- Pengepakan
- Pengolahan batu/pemasangan
- Pengolahan pelat logam
- Pengukuran
- Penjahitan
- Penjilidan buku
- Penyaluran bahan beton
- Penyelesaian akhir
- Penyelesaian akhir tata ruang
- Produksi pakaian jadi/garmen
- Perakitan mesin listrik
- Perakitan perlengkapan elektronika
- Percetakan
- Perkayuan

- Permesinan
- Pengemasan/pengalengan makanan dari ikan
- Penyepuhan/Pelapisan Tata Elektrik
- Produksi Pengecoran
- Proses pengerasan alumunium
- Proses penguatan plastic
- Pembuatan peralatan tidur
- Pembuatan panel control tercetak
- Pembuatan box kemasan

5) Biaya Yang Diperlukan Peserta Selama Proses Seleksi

- *Medical Check Up*
- Pelatihan 2 bulan di Daerah
- Biaya perjalanan dari daerah ke lokasi pra pemberangkatan
- Paspor
- Visa
- *Airport Tax*
- Uang saku awal ¥ 10.000 untuk keperluan pribadi di Jepang
- Foto *X-Ray* pra pemberangkatan
- Biaya-biaya lain untuk keperluan pribadi

6) Tip Bagi Calon Peserta Pemagangan Sebelum Mendaftar dan Melakukan Test

- Mempersiapkan perlengkapan administrasi asli dan fotocopy dan legalisir.
- Jauhi narkoba dan sejenisnya.
- Belajar Bahasa Jepang dengan benar .

- Mempersiapkan kondisi tubuh dan ketahanan fisik:
 - mengkonsumsi makanan yang bergizi, sehat, dan bersih.
 - olahraga teratur sambil mencoba test ketahanan fisik.
 - menjaga kesehatan diri dari segala macam penyakit.
- Mendaftar langsung ke tempat pendaftaran yang telah di tentukan, tidak di wakili dan tanpa melalui perantara.
- Bertanya kepada para alumni pemagangan Jepang dapat melalui website www.pemagangan.com

C. KUALIFIKASI PROGRAM PEMAGANGAN DI INDONESIA

Pada era globalisasi ini, hak-hak hidup manusia sudah berjalan dengan baik di dalam pergaulan masyarakat internasional. Pengaturan tentang hak hidup manusia sudah diatur di dalam ketentuan-ketentuan internasional maupun ketentuan-ketentuan nasional suatu Negara. Salah satu program tentang hak-hak hidup manusia yang sarat dengan berbagai persoalan saat ini adalah mengenai Tenaga Magang Indonesia (TMI) di Luar Negeri.

Upaya untuk memperkerjakan para tenaga kerja di Luar Negeri, bukan hal baru bahkan sebelum Indonesia merdeka dan Negara Kesatuan Republik Indonesia diproklamasikan, pemerintahan Hindia Belanda telah melakukan pengerahan orang Hindia Belanda untuk melakukan pekerjaan di luar wilayah Hindia Belanda. Ordonansi tersebut tertuang dalam *Staatsblad* No. 08 Tahun

1887, walaupun dalam kenyataannya tidak mampu memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi sejak tahun 1887, pengiriman tenaga kerja ke Luar Negeri telah dilakukan pada waktu Pemerintah Kolonial Belanda di Indonesia, memperkerjakan buruh Indonesia di Suriname, Caledonia, dan bahkan di Negeri Belanda sendiri. Para buruh tersebut kemudian dikenal dengan nama “Kuli Kontrak”. Pada tahun 1970, proses perekrutan bagi para “kuli kontrak” tersebut mulai berubah dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 1970 (PP No. 4 Tahun 1970) atau yang dikenal dengan “Antar Kerja Antar Daerah” dan “Antar Kerja Antar Negara”.⁷²

Dasarnya adalah Hak bagi setiap Warga Negara untuk mendapatkan pendidikan, ketrampilan kerja, dan kesempatan kerja. Hal ini tertuang dalam Undang-Undang Dasar 1945 Negara Republik Indonesia.⁷³

Pasal 28C ayat (1):

“Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia.”

Pasal 28D:

⁷² Ferry Adamhar (Direktur Perlindungan WNI dan BHI), *Bahan Ceramah Perlindungan WNI di Luar Negeri*, Jakarta: Direktorat Perlindungan WNI dan BHI, Departemen Luar Negeri RI, 19 Juli 2004

⁷³ Rustopo dan AT. Soegito, *Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen, Dalam satu naskah dan Analisis Singkat*, Cetakan 4, UPT MKU UNNES, Semarang, hal. 57, 58

- (1) Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum.
- (2) Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Pasal 27 ayat (2):

“Setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Filosofi dasar yang terkandung dalam Pasal tersebut adalah : bahwa setiap warga negara sesuai dengan kecakapannya/keahliannya berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan setiap orang yang melakukan pekerjaannya berhak atas pengupahan yang adil guna menjamin kehidupannya sebagai manusia yang bermartabat, untuk dapat mengaktualisasikan diri dan berpartisipasi dalam pembangunan tanpa harus dibatasi.

1. Program Pemagangan Dalam Negeri

Program pemagangan dalam negeri dilaksanakan di perusahaan dan lembaga pelatihan kerja yang ada didalam negeri, sebagai berikut:⁷⁴

a) Pemagangan Berbasis Pengguna (*Re-Engineering Pemagangan*)

(1) Nama Kegiatan

Penyelenggaraan “Pemagangan Berbasis Pengguna” (*Industry Based Apprentice ~ Users Based Apprentice*).

⁷⁴ www.pemagangan.com, kemennakertrans RI, Direktorat Jenderal Binalattas, Jakarta Selatan, *Program Pemagangan dalam Negeri dan Luar Negeri*.

(2) Dasar Pemikiran

Salah satu ciri utama pemagangan adalah bahwa para peserta terlibat langsung dalam proses produksi (barang atau jasa), sehingga dalam penyelenggaraan pemagangan mutlak adanya perusahaan; bahwa kesiapan perusahaan menerima peserta magang merupakan faktor utama dan terutama penyelenggaraan pemagangan, oleh karena itu kemitraan dengan perusahaan harus dibangun dan dikembangkan terus; Kenyataan selama ini bahwa tidak sedikit peserta pelatihan pemagangan dari lembaga pelatihan kerja yang tidak menjalani tahapan kegiatan magang di perusahaan, sehingga proses pelatihan pemagangan secara utuh tidak berjalan sebagaimana mestinya; Hal ini disebabkan sebagai berikut:

(a) Dari lembaga pelatihan kerja:

- Paket kejuruan dirancang oleh lembaga, bukan atas permintaan perusahaan;
- Kurikulum silabus yang diterapkan bersifat kaku, sehingga kurang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (kurang fleksibel).

(b) Dari pihak perusahaan:

- yakin atas kualitas program.

(c) Dari pihak peserta:

- Kejuruan yang diikuti tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan;
- Perusahaan terlalu jauh dengan tempat tinggal;
- Kesulitan transportasi, akomodasi, konsumsi;
- Program sering dianggap terlalu lama;
- Alasan-alasan pribadi.

Oleh karena itu, perlu dilakukan komunikasi timbal balik secara intensif dan efektif oleh para pihak tersebut sehingga permasalahan sebagaimana tersebut di atas dapat diminimalkan; Untuk memudahkan komunikasi sebagaimana dimaksud di atas, perlu dibentuk suatu lembaga yang praktis, fleksibel, sederhana, namun efektif. Lembaga yang sesuai untuk itu adalah Forum Jejaring Informasi Pemagangan; Pengurus dan anggota Forum Jejaring ini terutama dari perusahaan dan asosiasinya serta para stakeholder lainnya; Forum Jejaring tersebut mempunyai peranan sebagai perpanjangan tangan pusat dan dinas yang menangani bidang ketenagakerjaan di daerah dalam penyelenggaraan pemagangan; Melalui Forum Jejaring akan diperoleh data dan informasi yang sangat penting, antara lain:

- Kebutuhan riil perusahaan, baik mengenai jumlah maupun kualifikasi tenaga kerja dan atau peserta magang yang diperlukan;
- Daftar perusahaan yang sudah siap membantu program pemagangan;
- Lembaga pelatihan kerja yang paling tepat sebagai mitra dalam pelatihan pemagangan;
- Persyaratan peserta (persyaratan khusus) sebagai bahan masukan penting dalam persiapan rekrutmen dan seleksi calon.

Melalui Forum Jejaring dapat ditingkatkan koordinasi stakeholders di daerah yang secara sinergis akan memberi dukungan terhadap pemagangan. Misalnya Pemerintah Daerah, Kadinda/Apindo, lembaga pelatihan kerja, lembaga sertifikasi, lembaga penempatan, asosiasi-asosiasi, para pakar, dsb.

Sumber dana:

- Pemerintah
- Perusahaan

Forum berfungsi sebagai pelaksana, bukan pemegang otoritas anggaran;

Potensi kendala :

- struktur biaya yang kurang fleksibel;
- payung hukum atas keberadaan forum jejaring;
- pembinaan atas efektifitas forum.

Pengawasan, Pembinaan dan Monitoring dilakukan bersama oleh petugas pusat dan daerah .

(3) Pembentukan Forum Jejaring

Forum Jejaring dapat dibentuk di setiap provinsi, kabupaten dan kota sesuai kebutuhan. Prioritas pembentukannya dapat disesuaikan dengan potensi daerah tersebut dalam hal penyelenggaraan pemagangan, baik di tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota. Pada prinsipnya proses pembentukan dilakukan oleh dan dari perusahaan-perusahaan serta *stakeholders* lainnya, sedangkan Direktorat Bina Pemagangan serta Dinas Ketenagakerjaan bertindak sebagai pemandu. Untuk itu disiapkan pedoman pembentukan Forum Jejaring sebagai acuan bagi daerah-daerah.

(4) *Outcome*

- Peluang untuk langsung ditempatkan setelah selesai magang cukup besar, karena:

- a. Program dipersiapkan berdasarkan kebutuhan perusahaan yang telah diidentifikasi sebelumnya;
 - b. Para peserta telah memiliki kompetensi serta pengalaman kerja di perusahaan;
- Kepedulian dan rasa tanggungjawab pihak perusahaan terhadap pemagangan akan lebih besar karena telah terlibat langsung sejak awal kegiatan melalui Forum Jejaring Pemagangan;
- a. Biaya relatif lebih efisien karena pelatihan di lembaga pelatihan kerja tidak selalu harus lama, disesuaikan dengan kebutuhan riil;
 - b. Mendukung capaian kinerja program pemerintah (Kemennakertrans), khususnya dalam hal pengurangan angka pengangguran melalui implementasi konsep *three in one*.
- (5) Lokasi kegiatan uji coba (*pilot project*) tahun 2010
 Pada tahun 2010 yang lalu telah terbentuk Forum Jejaring Informasi Pemagangan di 11 (sebelas) provinsi. Sehubungan dengan itu maka uji coba konsep pemagangan berbasis pengguna sebagaimana disebutkan di atas diselenggarakan di daerah yang telah memiliki Forum Jejaring, yaitu:
- Medan, Sumatera Utara
 - Bandung, Jawa Barat
 - Semarang, Jawa Tengah
 - Surabaya, Jawa Timur
 - Denpasar, Bali
 - Balikpapan, Kalimantan Timur
 - DKI Jakarta
 - Serang, Banten
 - Bandar Lampung, Lampung
 - Yogyakarta, D.I. Yogyakarta
 - Makasar, Sulawesi Selatan
- (6) Tujuan

- Mengurangi angka pengangguran melalui pelatihan pemagangan berbasis pengguna
- Meningkatkan minat dan perantara para pengusaha melalui Forum Jejaring Pemagangan untuk menyelenggarakan pemagangan;
- Meningkatkan daya serap perusahaan terhadap peserta dan lulusan pemagangan.

(7) Sasaran

- Terlatihnya 448 orang pencari kerja melalui pemagangan selama 6 bulan, masing-masing 1 bulan di lembaga pelatihan kerja dan 5 bulan di perusahaan pada tahun 2010.
- Terlatih dan ditempatkannya 2.000 orang pencari kerja melalui “Pemagangan Berbasis Pengguna” pada tahun 2010;
- Meningkatnya intensitas kegiatan Forum Jejaring Pemagangan dalam rangka mengembangkan kerjasama dengan perusahaan untuk penyelenggaraan pemagangan;
- Terbentuknya Forum Jejaring baru di 10 lokasi pada tahun 2009 dan 11 lokasi pada tahun 2010. Lokasi dimaksud diprioritaskan di daerah industri (banyak perusahaan), terutama daerah yang memiliki kawasan industri.

(8) Dampak

- Diharapkan pada masa yang akan datang pemerintah daerah dan perusahaan memberikan dukungan fasilitasi atas kegiatan ini sehingga target peserta magang dapat ditingkatkan seoptimal mungkin. Hal ini disebabkan berkurangnya angka pengangguran di daerah tersebut dan kebutuhan tenaga kerja di perusahaan lebih mudah terpenuhi;

- Kesulitan mendapatkan perusahaan sebagai tempat magang, yang merupakan salah satu kendala penyelenggaraan pemagangan selama ini dapat di minimalkan.

b) Kepesertaan

(1) Persyaratan peserta pemagangan dalam negeri :

- Usia minimal 15 tahun
- Sehat jasmani dan rohani
- Menandatangani perjanjian pemagangan
- Memiliki bakat dan minat yang sesuai dengan program
- Peserta yang berstatus pekerja/buruh harus memiliki surat rekomendasi dari atasan
- Dan persyaratan lain yang diatur berdasarkan kebutuhan perusahaan,
- Lulus seleksi bagi pencari kerja.

(2) Hak peserta program pemagangan:

- Memperoleh jaminan kecelakaan dari program
- Memperoleh uang saku,
- Memperoleh sertifikat bagi yang menyelesaikan program dan lulus.

(3) Kewajiban peserta program pemagangan :

- Mengikuti program pemagangan sampai selesai;
- Mematuhi tata tertib;
- Mematuhi hal yang disepakati dalam perjanjian pemagangan.

(4) Perjanjian pemagangan berisi :

Peserta pemagangan wajib membuat perjanjian pemagangan dengan

penyelenggara pemagangan yang berisi :

- Hak dan kewajiban penyelenggara program pemagangan;
- Hak dan kewajiban peserta;
- Bidang kejuruan;
- Jangka waktu.

2. Program Pemagangan Luar Negeri

a) Dasar Pelaksanaan Program Pemagangan Ke Jepang

Memorandum of Understanding (MOU) antara Direktorat Jenderal

Binalattas Depnakertrans RI dengan The Association International

Manpower Development of Medium and Small Enterprises Japan (IM)

Tanggal 16 September 1994 Amandemen Tanggal 19 Mei 1999

Nota Kesepakatan Kerjasama antara Departemen Tenaga Kerja &

Transmigrasi RI dengan *The Association International Manpower*

Development of Medium and Small Enterprises Japan (IM) Nomor :

Kep. 23/MEN/2000 Tanggal 22 Februari 2000.

(1) Pemagangan Kerjasama IM Japan

(a) Program

Pemagangan merupakan program yang dilaksanakan selama 3 tahun

(b) Tujuan

Program pemagangan pelatihan sambil kerja untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil, kompeten dan produktif untuk dapat dikembangkan di negaranya setelah kembali nanti.

(c) Pelaksanaan

Pelatihan teori dapat dilakukan dilembaga pelatihan maupun di perusahaan dan pelatihan praktek/magang diselenggarakan di perusahaan di Jepang.

(2) Persiapan di Indonesia meliputi:

Rekrutmen/seleksi, pelatihan pra pemberangkatan tahap I di daerah selama 2 bulan dan pelatihan pra pemberangkatan tahap II di pusat (Cevest Bekasi) selama 2 bulan.

(3) Pemagangan di Jepang meliputi:

- Pelatihan penyesuaian selama 1 (satu) bulan dilaksanakan di *training centre* sebelum masuk ke perusahaan.
- Pemagangan di perusahaan dilaksanakan selama 3 tahun.

(4) Tindak Lanjut / Pasca Pemagangan meliputi:

- Penyerahan hak-hak peserta antara lain pemberian tunjangan usaha mandiri.

- Wawancara dengan perusahaan dalam rangka penempatan lulusan.
- Membantu pelatihan usaha mandiri.
- Memfasilitasi pembentukan forum mantan peserta magang di daerah

(5) Pemagangan Melalui Kelembagaan

(a) Program

Pemagangan merupakan program yang dilaksanakan selama 3 (tiga) tahun.

(b) Tujuan

Program pemagangan pelatihan sambil kerja untuk menambah tenaga kerja yang terampil, kompeten dan produktif untuk dapat dikembangkan di negaranya setelah kembali nanti

(c) Pelaksanaan:

Pelatihan teori dapat dilakukan dilembaga pelatihan maupun di perusahaan dan pelatihan praktek/ magang diselenggarakan di perusahaan.

Depnakertrans memberikan rekomendasi persetujuan pengiriman peserta pemagangan Luar Negeri.

(6) Kepesertaan

(a) Persyaratan peserta program pemagangan di luar wilayah

Indonesia sebagai berikut:

- Usia minimal 20 tahun
- Sehat jasmani dan rohani
- Menandatangani perjanjian pemagangan
- Memiliki bakat dan minat yang sesuai dengan program
- Peserta berstatus pekerja/buruh harus memiliki surat rekomendasi dari atasan

- Lulus seleksi bagi pencari kerja
- (b) Hak Peserta magang
 - Mendapat fasilitas yang disediakan sesuai dengan ketentuan
 IM Japan (akomodasi dan transport);
 - Mendapat tunjangan uang saku/gaji;
 - Mendapat perlindungan asuransi kecuali sakit gigi, sakit
 bawaan yang diderita sebelum tiba di Jepang.
 - Sertifikat Pelatihan Pemagangan selama 3 tahun
 - Tunjangan usaha 600.000 Yen
- (c) Kewajiban peserta program pemagangan :
 - Mengikuti program pemagangan sampai selesai.
 - Mematuhi tata tertib.
 - Mematuhi hal yang disepakati dalam perjanjian pemagangan.
 - Menjaga nama baik Bangsa dan Negara serta Keluarga.
 - Mematuhi peraturan di perusahaan penerima dan hukum yang
 berlaku di negara Jepang.
 - Menyelesaikan program selama 3 (tiga) tahun dengan baik.
 - Kembali ke Tanah Air (Indonesia).
- (d) Perjanjian Program Pemagangan

Peserta pemagangan wajib membuat perjanjian pemagangan dengan penyelenggara pemagangan yang berisi :

- Hak dan kewajiban penyelenggara program pemagangan.
- Hak dan kewajiban peserta.
- Bidang kejuruan.
- Jangka waktu.

b) Kondisi Penempatan dan Perlindungan TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) di Jepang

Bersamaan dengan pertumbuhan ekonomi Jepang yang pesat, pada akhir-akhir ini, perusahaan besar, menengah, maupun kecil Jepang berusaha untuk membangun atau memperluas usaha di Luar Negeri.

Sesuai dengan kedudukan Jepang yang menempati posisi penting di perekonomian dunia saat ini, perlu untuk memperhatikan persahabatan dan pengertian yang lebih mendalam di bidang usaha bantuan ekonomi, alih teknologi, pergaulan kemanusiaan.

International Manpower Development Organization, Japan (IM Japan) melaksanakan program penerimaan TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dan pendidikan generasi muda yang terampil dan terlatih untuk memperlancar pembangunan di negara masing-masing serta dapat menjadi rekan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan menengah dan kecil yang ingin menanam modal di Luar Negeri. Untuk memperdalam pengertian dan persahabatan diantara para TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dan pengusaha menengah dan kecil di Jepang akan menjadi hal yang sangat penting mengingat peranan besar yang telah dilakukan pengusaha menengah dan kecil dalam usaha meningkatkan teknologi Jepang selama ini.

3. Program Pelatihan Pra Pemberangkatan Calon Tenaga Magang Indonesia (*Kenshuusei-Jisshuusei*) di Indonesia⁷⁵

Sebelum berangkat ke Jepang dan menjalankan tugasnya dalam Program Pemagangan di Jepang, setiap Calon TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) yang sudah dinyatakan lulus seleksi rekrutmen harus menjalani Program

⁷⁵ www.Pemagangan.com, Kemennakertrans RI, Direktorat Jenderal Binalattas, Jakarta Selatan, *Program Pemagangan dalam Negeri dan Luar Negeri*.

Pelatihan Pra Pemberangkatan selama 600 jam. Program Pelatihan Pra Pemberangkatan terdiri dari :

- 1) Pelatihan Pemantapan selama 9 hari;
- 2) Program Pelatihan Pra Pemberangkatan Tahap I (Daerah) yang dilaksanakan di Disnaker Provinsi/Kota/Kabupaten asal TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) direkrut selama 2 bulan;
- 3) Program Pelatihan Pra Pemberangkatan Tahap II (Pusat). Calon TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) yang lulus dalam evaluasi Tahap I akan melanjutkan dengan Program Tahap II yang dilaksanakan di BBPLKLN Cevest Bekasi selama 2 bulan.

Dalam Program Pelatihan Pra Pemberangkatan Tahap I (Daerah), calon TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) menanggung biaya Akomodasi dan Konsumsi, sedangkan biaya untuk Instruktur Pelatihan ditanggung oleh Kemennakertrans RI. Sedangkan dalam Program Pelatihan Pra Pemberangkatan tahap II (Pusat), seluruh biaya ditanggung oleh pihak Pusat.

Dengan pelatihan ini diharapkan calon TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) nantinya setelah berada di Jepang dan dalam melakukan tugasnya sebagai TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dapat menyelesaikan program/masa kontrak selama 3 tahun di Perusahaan Penerima dan TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dapat menjadi orang yang sangat diharapkan untuk berperan serta dalam pembangunan negara Indonesia.

4. Program Pelatihan dan Praktek Keterampilan (Pemagangan) IM Japan/Kemennakertrans

Program pemagangan di Jepang dilaksanakan selama 3 (tiga) tahun, yang terdiri dari 2 (dua) program, yaitu :

- 1) Program pemagangan bulan pertama di Jepang disebut masa training atau masa *kenshuusei*, yang artinya “masa berlatih sambil bekerja”. Apabila lulus dalam latihan tersebut, maka akan mendapat ijin (surat ijin tinggal untuk dapat masuk tahun berikutnya - bulan kedua s/d selesai)
- 2) Program pemagangan bulan kedua s/d selesai disebut *technical intern training* atau disebut juga masa *jisshuusei* yang artinya “masa bekerja sambil berlatih”. Dan masa ini sudah dianggap sama dengan pemagangan di Jepang menurut Undang-Undang Perburuhan di Jepang.

5. Tujuan Program Pelatihan Dan Praktek Keterampilan Untuk Tenaga Magang Indonesia (*Kenshuusei-Jisshuusei*)

Program pelatihan dan praktek ketrampilan untuk TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dilakukan oleh IM Japan/ Kemennakertrans. Program ini tidak diselenggarakan dengan sistim pengajaran pengetahuan dan keterampilan kerja ke peserta, tetapi dengan sistim dimana peserta berusaha sendiri sekuat tenaga untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan kerja. Tujuan pelaksanaan dari program ini adalah agar peserta TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dapat berperan secara aktif dalam pembangunan Indonesia setelah mempelajari cara, kebiasaan, semangat, pengetahuan dan keterampilan kerja orang Jepang secara langsung di perusahaan menengah dan kecil Jepang.

- 1) Jadwal Program

Program Pelatihan Dan Praktek Keterampilan untuk TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dilaksanakan selama 3 tahun, dan terdiri dari 3 bagian, yaitu

Pelatihan Terpusat, Pelatihan, dan Praktek Keterampilan.

2) Pelatihan Terpusat

Pelatihan terpusat dilaksanakan selama 1 bulan yaitu bulan pertama setelah kedatangan peserta TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) di Jepang terdiri dari orientasi oleh IMM Japan (2 hari) dan pelatihan tingkat dasar di Pusat Politeknik (\pm 1 bulan).

3) Maksud dan Tujuan

Pelatihan terpusat dilaksanakan dengan relatif lambat. Selama TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) tinggal untuk jangka waktu 3 tahun di Jepang, Pelatihan Terpusat adalah masa paling mudah dilalui. Tujuan dari Pelatihan Terpusat adalah supaya TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dapat membiasakan diri secara fisik dan mental terhadap lingkungan Jepang sebelum mengikuti Pelatihan dan Praktek Keterampilan di perusahaan penerima.

Selama pelatihan terpusat dilaksanakan, TMI diharapkan dapat merasakan dan memastikan secara langsung hal-hal mengenai kehidupan dan adat istiadat di Jepang seperti yang telah dipelajari di Indonesia. Disamping itu, TMI juga diharapkan dapat berlatih menjaga kondisi tubuh diri sendiri. Kemampuan TMI untuk mengikuti pelatihan dan praktek keterampilan di perusahaan penerima akan dinilai selama pelatihan terpusat dilaksanakan. Apabila TMI tidak dapat mematuhi

peraturan-peraturan, tata tertib, atau disiplin yang telah ditentukan maka TMI dinyatakan gagal dan akan dipulangkan ke Indonesia.

4) Materi

(a) Orientasi

- Penerangan tentang IM Japan
- Jadwal program sejak peserta TMI datang di Jepang sampai kembali ke Indonesia
- Pelaksanaan prosedur Asuransi Khusus untuk peserta TMI
- Penerangan tentang lingkungan sekitar, fasilitas umum (rumah sakit, kantor polisi dll)
- Latihan praktek membeli barang
- Latihan praktek menggunakan sarana transportasi (jalur, cara)
- Pelaksanaan prosedur-prosedur penting lainnya

(b) Pelatihan Tingkat Dasar di Pusat Politeknik

- Peraturan dan adat istiadat dalam bekerja di Jepang; pegawai yang diharapkan oleh perusahaan
- Keselamatan dan kesehatan; maksud keselamatan dan kesehatan kerja, penanggulangan bencana
- Bahasa Jepang; istilah keselamatan dan kesehatan kerja, istilah yang sering dipergunakan di lapangan.
- Praktek keterampilan dasar; dasar pemakaian peralatan dan pengoperasian mesin.
- Lain-lain.

5) Hak dan Kewajiban

(a) Fasilitas tempat tinggal

TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) harus tinggal di fasilitas tempat tinggal yang di tentukan IM Japan.

(b) Makan

Pada dasarnya makan disediakan 3 kali sehari. Beberapa tempat tinggal tidak menyediakan makan pada hari minggu, libur, dan puasa. IMM Japan akan memberitahu-kan terlebih dahulu apabila makan tidak disediakan.

- (c) Tunjangan pelatihan
Tunjangan pelatihan pertama dibayarkan pada tanggal 25 dengan jumlah tunjangan diperhitungkan harian dari tanggal kedatangan sampai tanggal 20.
 - (d) Fasilitas transportasi
TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) menerima tiket berjangka atau biasa dari IMM Japan apabila harus menggunakan kendaraan umum.
- 6) Belajar selain di Pusat Politeknik

Pendidikan dan pelatihan di Pusat Politeknik pada umumnya dilaksanakan di kelas dan sangat mudah bila dibandingkan dengan Pelatihan Pra Keberangkatan di Indonesia. Tetapi, pelatihan di Perusahaan Penerima yang sangat berat akan dilaksanakan segera setelah mengikuti Pelatihan Terpusat.

Selama Pelatihan Terpusat, selain berusaha menyesuaikan diri dengan budaya dan lingkungan Jepang, TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) diwajibkan untuk mengulang pengajaran yang diberikan di Pusat Politeknik dan belajar bahasa Jepang dengan aktif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan selama ini, belajar sendiri selama satu bulan ini ternyata sangat menentukan kemampuan peserta dalam berbahasa Jepang.

- (a) Belajar bahasa Jepang
Orang Jepang pada umumnya tidak dapat berbahasa Inggris. Orang Jepang sulit untuk memulai percakapan dengan orang asing, tetapi sangat senang bila mengetahui orang asing lawan bicaranya dapat berbahasa Jepang. TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) diharapkan

berbicara secara aktif dalam bahasa Jepang dengan instruktur kehidupan IMM Japan, instruktur pusat politeknik, pegawai tempat tinggal, dll. Bila TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) berusaha keras untuk menggunakan bahasa Jepang, kemampuan bahasa Jepang TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) akan meningkat dengan pesat dan akan sangat bermanfaat pada waktu mengikuti pelatihan dan praktek keterampilan.

(b) Belajar sehari-hari

Pelajaran yang diberikan di Pusat Politeknik harus dicatat dan dipelajari ulang di tempat tinggal. Kemudian TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) juga diharapkan mencatat pengetahuan dan kosakata baru yang diperoleh sehari-hari, serta membiasakan diri untuk membaca ulang setiap hari. Belajar setiap hari adalah sangat penting.

(c) Lain-lain

Meskipun telah mempelajari pada waktu Pelatihan Pra Pemberangkatan, TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) mungkin merasakan adanya kesulitan atau ketidakpahaman pada waktu menggunakan tempat mandi Jepang (*ofuro*), kamar kecil, dll. TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) diharapkan menanyakan mengenai semua hal yang sulit dipahami dan dimengerti kepada Instruktur IMM Japan.

7) Yang harus diperhatikan

TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) sangat diharapkan dapat hidup dan menyesuaikan diri dengan lingkungan Jepang sebagai wakil bangsa Indonesia. TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) harus memperhatikan dan mematuhi hal-hal yang tersebut di bawah ini:

(a) Mematuhi perintah dan petunjuk dari IMM Japan dan Instruktur

Pusat Politeknik.

(b) Tidak mengirim uang

(c) Tidak bersifat boros

(d) Tidak membeli barang mahal

(e) Tidak terlambat dan selalu mengikuti pelatihan

(f) Mematuhi peraturan menggunakan tempat tinggal

(g) Mematuhi peraturan pusat politeknik

(h) Tidak menerima tamu dari luar untuk menginap

(i) Mengerjakan soal yang diberikan IMM Japan (buku harian,

laporan dll)

(j) Mematuhi seluruh tata tertib pelatihan dan tidak melakukan

tindakan yang dapat menghilangkan kepercayaan IMM Jepang

dan/atau Disnaker

(k) Tidak melakukan tindakan yang dapat merusak kerjasama.

8) Pelatihan

Pelatihan dilaksanakan mulai bulan ke-2 sampai bulan ke-12

setelah kedatangan peserta di Jepang.

(1) Maksud dan tujuan

IMM Japan dan Perusahaan Penerima melatih dan

membimbing TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dengan keras, agar

TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dapat memperoleh banyak

ketrampilan dan teknis kerja selama mengikuti program yang

dilaksanakan dalam waktu relatif singkat. Dan keberhasilan

peserta dalam pelatihan ini sangat tergantung pada kesiapan

mental TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) sendiri.

(2) Tunjangan Pelatihan

Tunjangan pelatihan dibayarkan setiap tanggal 25.

Tunjangan pelatihan adalah tunjangan terhitung mulai tanggal

21 bulan sebelumnya sampai tanggal 20 bulan tunjangan dibayarkan.

(3) Biaya Program Pelatihan

Biaya yang dikeluarkan oleh Perusahaan Penerima dan IMM Japan untuk TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) terdiri dari pembayaran biaya Pelatihan Pra Keberangkatan, transportasi (pesawat pulang-pergi, dll), Pelatihan Terpusat di Politeknik, tunjangan pelatihan, asuransi, dan biaya pelaksanaan prosedur-prosedur yang harus dilaksanakan supaya TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dapat tinggal dan mengikuti pelatihan di Jepang.

TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) juga diharapkan menyadari bahwa pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki mungkin tidak sebanding dengan yang dimiliki oleh pekerja Jepang. Untuk itu TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) harus menunjukkan semangat dan kemauan kerja yang baik dan berusaha keras untuk dapat menyamakan kemampuannya dengan pekerja Jepang.

(4) Penilaian pelaksanaan program pelatihan

Di Perusahaan Penerima, Instruktur Pelatihan dan Instruktur Kehidupan masing-masing akan memberikan bimbingan dan pengarahan di bidang pelatihan dan kehidupan sehari-hari. IMM Japan akan mengirimkan Konsultan Pelatihan Internasional untuk mengadakan pemeriksaan mengenai pelaksanaan Program Pelatihan setiap bulan. Kemudian, 10 bulan sejak kedatangan TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) ke Jepang,

akan diadakan ujian ketrampilan sertifikasi negara yang merupakan persyaratan utama untuk TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) supaya dapat mengikuti program selanjutnya. Apabila hasil pemeriksaan atau hasil ujian peserta tidak cukup baik, maka peserta akan dipulangkan (terhitung 12 bulan sejak kedatangan ke Jepang).

(5) Persiapan mental

TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) mengikuti Pelatihan Terpusat dengan bimbingan dan pengarahan dari Instruktur Pusat Politeknik. Kehidupan selama 1 bulan pertama sejak kedatangan di Jepang sangat mudah karena seluruh fasilitas seperti makan dan lain- lain telah disediakan.

Selama pelatihan dilaksanakan, TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) akan menghadapi kehidupan pelatihan yang keras. Disekitarnya banyak pekerja Jepang yang telah terlatih dan bekerja keras untuk hidupnya sendiri. Oleh karena itu, TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) diharapkan banyak bertanya atau meminta keterangan mengenai hal-hal yang sulit atau kurang dimengerti, sehingga dapat mengikuti pelatihan dengan baik.

Hal- hal yang harus dipahami atau dipatuhi sebagai berikut:

- (a) memperoleh ketrampilan dan teknis kerja dengan melaksanakan pekerjaan sehari-hari di perusahaan penerima.
- (b) tidak menerima pelajaran tetapi berusaha sendiri untuk mengingat pekerjaan.

- (c) mematuhi jam mulai kerja.
- (d) lebih mengutamakan selesainya pekerjaan daripada jam

kerja.

- (e) Mematuhi peraturan perusahaan penerima.
- (f) Mengutamakan kerja sama dan hubungan kerja.
- (g) Mengucapkan salam adalah dasar dari segalanya.
- (h) bertanya jika ada masalah, memastikan hal yang

meragukan, menunjukkan semangat dan disiplin yang tinggi.

- (i) Melapor, memberitahukan, meminta petunjuk meskipun

hanya masalah kecil.

- (j) Melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan mengutamakan

keselamatan.

- (k) Mengenakan lencana lengan dari IMM Japan.
- (l) Memperhatikan keselamatan dan keamanan diri sendiri dan

pegawai lainnya.

- (m) Menyimpan dan meletakkan alat-alat kerja yang

dipergunakan di tempat yang ditentukan.

- (n) Membersihkan dan merapikan tempat kerja adalah bagian

dari pelatihan.

- (o) Menjaga kehidupan sehari-hari yang baik dan disiplin,

karena kehidupan di luar jam kerja juga merupakan bagian

dari lingkungan kerja.

9) Program praktek ketrampilan⁷⁶

Praktek ketrampilan dilaksanakan untuk TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) yang lulus ujian ketrampilan sertifikasi negara, menunjukkan prestasi yang baik dalam pelatihan, dan memperoleh ijin perubahan status tinggal.

(1) Maksud dan Tujuan

⁷⁶ *The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japan, Pedoman Kehidupan di Jepang*

Meningkatkan ketrampilan dan teknis kerja yang telah diperoleh TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) selama pelatihan. Harus dipahami bahwa ikatan antara peserta dengan perusahaan penerima adalah ikatan kerja dan harus bekerja seperti pekerja yang sebenarnya.

(2) Gaji

Pembayaran gaji ditentukan diatur dalam peraturan yang berlaku di perusahaan penerima. Tunjangan pelatihan dibayarkan pada tanggal 25 setiap bulan. Sebagian besar perusahaan Jepang membayar gaji pegawainya pada akhir bulan. TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) sangat dianjurkan untuk menggunakan setiap tunjangan pelatihan dengan memperhitungkan kebutuhan hidup dan memiliki kemampuan untuk mengatur keuangan diri sendiri.

(a) Jumlah

Jumlah gaji pokok minimal 135.000 yen per bulan. Peserta akan menerima gaji tersebut setelah dikurangi pajak, asuransi dan lain- lain. Gaji lembur akan ditambahkan ke gaji tersebut, bila bekerja lembur. Besarnya gaji lembur ditentukan perusahaan penerima. Bila TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) terlambat, pulang lebih cepat, atau tidak hadir, gaji akan dikurangi sesuai dengan perhitungan yang ditentukan Perusahaan Penerima.

(b) Pembayaran

Sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di Perusahaan Penerima.

(3) Biaya Pelaksanaan Praktek Ketrampilan

Seperti halnya pelatihan, Perusahaan Penerima dan IMM Japan mengeluarkan biaya yang cukup banyak untuk peserta. Dalam praktek ketrampilan, ikatan antara peserta dan perusahaan penerima adalah ikatan kerja. Tunjangan pelatihan berubah menjadi gaji yang dibayar langsung oleh Perusahaan Penerima. TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) diharapkan dapat menunjukkan semangat lebih tinggi sesuai dengan bertambah besarnya penghasilan yang dapat diterima serta dapat bersikap lebih baik dan menunjukkan kemampuan yang lebih tinggi karena telah lulus ujian ketrampilan sertifikasi negara.

(4) Penilaian Pelaksanaan Program Praktek Ketrampilan

Seperti halnya pelatihan, IMM Japan akan mengirimkan konsultan pelatihan internasional yang akan mengadakan pemeriksaan dan melakukan penilaian terhadap pelaksanaan program setiap bulan.

(5) Persiapan Mental dalam Program Praktek Ketrampilan

Karena praktek ketrampilan dilaksanakan dengan berdasarkan pada ikatan/kontrak kerja, perlakuan Perusahaan Penerima terhadap TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) tidak berbeda sama sekali dengan perlakuan terhadap pekerja Jepang. Orang Jepang selalu mengutamakan kerja sama (*team work*) dan sangat membenci perbuatan atau sikap yang dapat merusak kerja sama yang telah dibentuk. Pekerja Jepang melakukan kerja lembur bila target kerja belum tercapai atau bila pekerjaan sangat banyak. Perubahan status menjadi peserta praktek

ketrampilan berarti TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) dinyatakan dan diakui sama dengan pekerja Jepang. Hal ini, berarti pula bahwa TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) harus memiliki sikap dan rasa tanggung jawab yang sama dengan pekerja Jepang. Oleh karena itu, bila diminta atau diperlukan oleh perusahaan dan tidak memiliki alasan yang kuat untuk menolaknya, maka peserta harus bekerja lembur. Apabila peserta tidak bersedia dan menolak tanpa alasan yang dapat diterima, maka peserta akan merusak kerja sama dan sangat sulit untuk melanjutkan pelaksanaan program ini. Memahami serta mengikuti kebiasaan dan sikap kerja orang Jepang adalah salah satu tujuan utama program yang diselenggarakan oleh disnaker dan IMM Japan ini. TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) juga harus memperhatikan dan mematuhi peraturan-peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan serta kondisi kerja.

10) Kebiasaan Kerja di Jepang

Salah satu tujuan utama pelaksanaan program ini adalah supaya peserta dapat mengenal lebih dekat sikap dan kebiasaan kerja orang Jepang.

(1) Semangat dan kerja sama orang Jepang.

Perusahaan Jepang masing-masing memiliki rencana dan jadwal untuk melaksanakan pekerjaan berat dalam persaingan yang ketat. Persaingan ketat ini adalah pendorong kemajuan ekonomi Jepang. Perusahaan menengah dan kecil Jepang

berjumlah 99% dari seluruh jumlah perusahaan dengan jumlah pegawai meliputi 80% jumlah keseluruhan pegawai di Jepang. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lain, perusahaan menengah dan kecil Jepang bekerja dengan cepat dan keras. Pekerja Jepang mengutamakan target dan tidak memikirkan jam kerja. Apabila target kerja belum terpenuhi, pekerja Jepang akan berusaha memenuhinya dengan melakukan kerja lembur. Pekerja Jepang juga sangat mengutamakan kerja sama. TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) diharapkan untuk berusaha keras agar dapat mejadi salah satu anggota kelompok kerja orang Jepang.

(2) Disiplin.

Orang Jepang sangat mematuhi disiplin dan waktu. Sebagai contoh, apabila pekerjaan dimulai pukul delapan, mereka biasa datang pada pukul 07.30. Yang dimaksud dengan jam dimulai kerja adalah jam dimulainya pekerjaan. Datang lebih awal, mengganti pakaian dengan pakaian kerja, membersihkan dan mempersiapkan tempat kerja sebelum memulai pekerjaan adalah salah satu kebiasaan kerja orang Jepang. Kemudian, bila sakit atau ada alasan lain yang menyebabkan tidak dapat bekerja harus memberitahukan dan melapor terlebih dahulu. TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) diharuskan untuk mengerti dan mengetahui peraturan dan disiplin yang ditentukan oleh perusahaan penerima.

(3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Di Jepang keselamatan dan kesehatan kerja sangat diperhatikan seiring dengan usaha peningkatan efisiensi kerja. Sebagai contoh, di tempat pembangunan atau konstruksi peserta mungkin harus menandatangani surat pernyataan mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja. Hal ini untuk menjamin keselamatan dan kesehatan seluruh pekerja yang bekerja di tempat itu. Untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja setiap pekerja termasuk TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) harus menjaga dan mengatur agar mesin dapat selalu dapat berjalan sebagaimana seharusnya. Peralatan dan mesin yang tidak terawat dengan baik akan mengurangi efisiensi kerja dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja. Pekerja Jepang selalu memperhatikan tidak saja keselamatan dirinya, tetapi juga orang di sekitarnya.

(4) Lain-lain.

Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan penerima kepada TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) pada awalnya adalah pekerjaan yang ringan, seperti halnya pekerja Jepang. Apabila memang terbukti memiliki kemampuan yang cukup, maka dimungkinkan akan menerima tugas yang lebih sulit.

¹¹⁾ Pedoman Pengobatan dan Asuransi⁷⁷

⁷⁷ *The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, Japan, Pedoman Pengobatan dan Asuransi*

TMI (*Kenshuusei-Jisshuusei*) di Jepang dari Indonesia selain menghadapi masalah bahasa, perbedaan adat dan budaya, serta masalah-masalah kehidupan lainnya, mungkin juga akan menghadapi masalah yang berkaitan dengan kesehatan atau pen jagaan kondisi tubuh. Peserta yang datang dari negeri tanpa empat musim, mungkin akan terserang penyakit flu pada waktu pergantian musim atau pada waktu mengalami musim dingin untuk yang pertama kalinya. Peserta yang masih memiliki kemampuan bahasa Jepang yang cukup, tentunya akan mengalami kesulitan untuk menyampaikan keluhan dan keterangan tentang penyakit yang diderita ke rumah sakit atau apotek.

Asuransi khusus untuk Peserta Program Magang dari Luar Negeri

1. Isi Asuransi
 - a. Kecelakaan
 - 1) Asuransi Kematian
Apabila peserta program magang meninggal karena kecelakaan pada waktu pelaksanaan program magang, asuransi kematian akan dibayarkan ke ahli waris yang telah ditunjuk peserta bersangkutan.
 - 2) Asuransi Cacat Seumur Hidup
Apabila peserta program magang menderita cacat seumur hidup karena kecelakaan pada waktu pelaksanaan program magang, asuransi cacat seumur

hidup akan dibayarkan ke peserta bersangkutan. Jumlah

asuransi diperhitungkan berdasarkan kondisi cacat.

3) Asuransi Pengobatan

Apabila peserta program magang memerlukan pengobatan karena kecelakaan pada waktu pelaksanaan program magang, biaya pengobatan akan dibayarkan.

b. Sakit

1) Asuransi Kematian

Apabila peserta program magang meninggal karena sakit pada waktu pelaksanaan program magang, asuransi kematian akan dibayarkan ke ahli waris yang telah ditunjuk peserta bersangkutan.

2) Pengobatan

Apabila peserta program magang memerlukan pengobatan karena sakit pada waktu pelaksanaan program magang, biaya pengobatan akan dibayarkan

kecuali biaya pengobatan sakit gigi.

c. Asuransi Ganti Rugi

Apabila peserta program magma tanpa sengaja telah merusak harta benda milik orang lain atau telah melukai orang lain, asuransi ganti rugi akan dibayarkan.

d. Asuransi Pertolongan

Apabila peserta program magang meninggal atau berada dalam keadaan kritis karena sakit atau kecelakaan, biaya transportasi orang tua atau wali dari Indonesia dan lain-lain akan dibayarkan.

2. Jumlah Asuransi

JUMLAH ASURANSI		(Satuan: Yen)	
Kecelakaan	Sakit	Ganti Rugi	Pertolongan

Kematian	Cacat Seumur Hidup	Pengobatan	Kematian	Pengobatan	Maksimal 30.000.000	Maksimal 2.000.000
7.000.000	Maksimal 7.000.000	Maksimal 3.000.000	7.000.000	Maksimal 3.000.000		

3. Penunjukan Ahli Waris

Apabila peserta program magang mengalami musibah dan meninggal pada waktu pelaksanaan program, asuransi akan dibayarkan melalui IMM Japan ke ahli waris yang telah ditunjuk oleh peserta bersangkutan.

Ahli waris ditunjuk oleh masing-masing peserta. Karena IMM Japan memerlukan data ahli waris agar dapat melakukan prosedur asuransi apabila diperlukan, peserta diwajibkan untuk menunjuk satu orang ahli waris, mencantumkan nama, alamat, dan hubungan keluarga pada formulir *Shibo Hoken Kin Uketori-Nin Shitei Yoshi* (Surat Penunjukan Ahli Waris Asuransi Kematian). Formulir ini akan dibagikan ke peserta pada waktu orientasi oleh IMM Japan. Peserta harus menandatangani formulir tersebut setelah mengisi keterangan ahli waris.

Peserta yang telah menyelesaikan program magang dan akan mengikuti program praktek akan masuk dalam Asuransi Khusus untuk Peserta Program Praktek Ketrampilan. Karena asuransi ini juga memerlukan Surat Penunjukan Ahli Waris Kematian, kurang lebih 1 bulan setelah peserta memasuki Program Praktek

Ketrampilan. IMM Japan akan mengirimkan formulir tersebut ke peserta melalui perusahaan. Peserta diwajibkan untuk mengisi dan menandatangani.

4. Permintaan Asuransi

a) Asuransi Pengobatan

Karena biaya pengobatan pada umumnya sangat tinggi, peserta dapat mengajukan permohonan pembayaran biaya terlebih dahulu ke perusahaan penerima. Prosedur pengajuan permintaan asuransi pengobatan akan dilakukan oleh pihak perusahaan. Dokumen-dokumen yang diperlukan pada waktu mengajukan permintaan asuransi adalah Kartu Periksa (fotokopi), Bukti Pembayaran Pengobatan, dan Formulir Permintaan Uang Asuransi dari Asuransi Khusus untuk Peserta magang dari Luar Negeri (lampiran 3). Peserta harus menerima bukti pembayaran setiap kali melakukan pembayaran pada waktu berobat. IMM Japan akan membagikan formulir permintaan uang asuransi ke Perusahaan Penerima. Perusahaan Penerima akan mengisi keterangan-keterangan yang diperlukan dan peserta cukup mendatangi di dua tempat. Surat Pemeriksaan/Diagnosa diperlukan apabila biaya pengobatan melampaui 50.000 yen. Biaya pembuatan surat (3000 yen) tidak ditanggung asuransi dan menjadi beban peserta bersangkutan.

b) Asuransi Lain

Pelaksanaan prosedur pengajuan permintaan asuransi selain asuransi pengobatan akan dilakukan oleh perusahaan penerima atau IMM Japan. Peserta harus mematuhi petunjuk dari IMM Japan dan/atau Perusahaan Penerima pada waktu mengajukan permintaan uang asuransi.

D. PELAKSANAAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA PERAWAT INDONESIA DI JEPANG

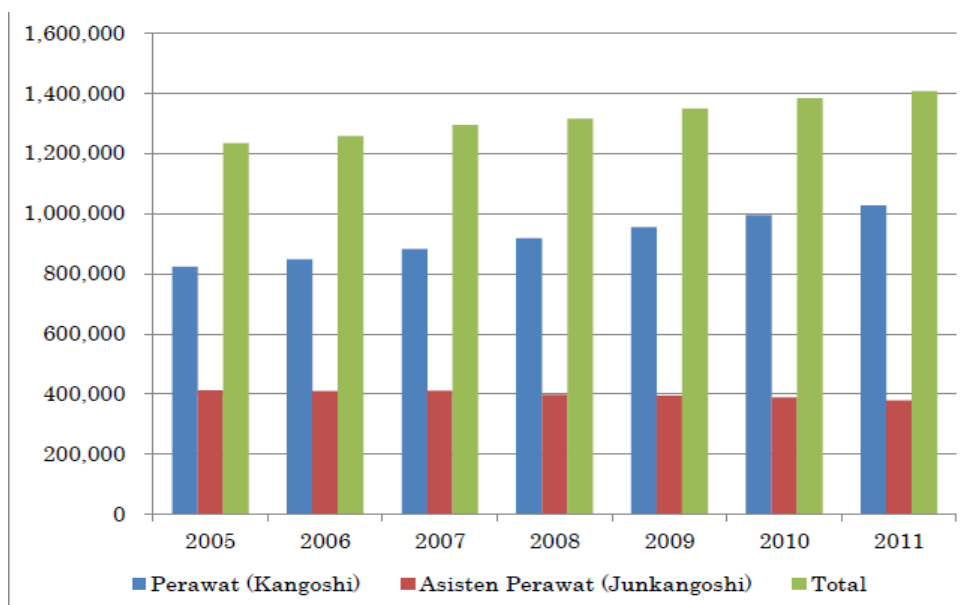
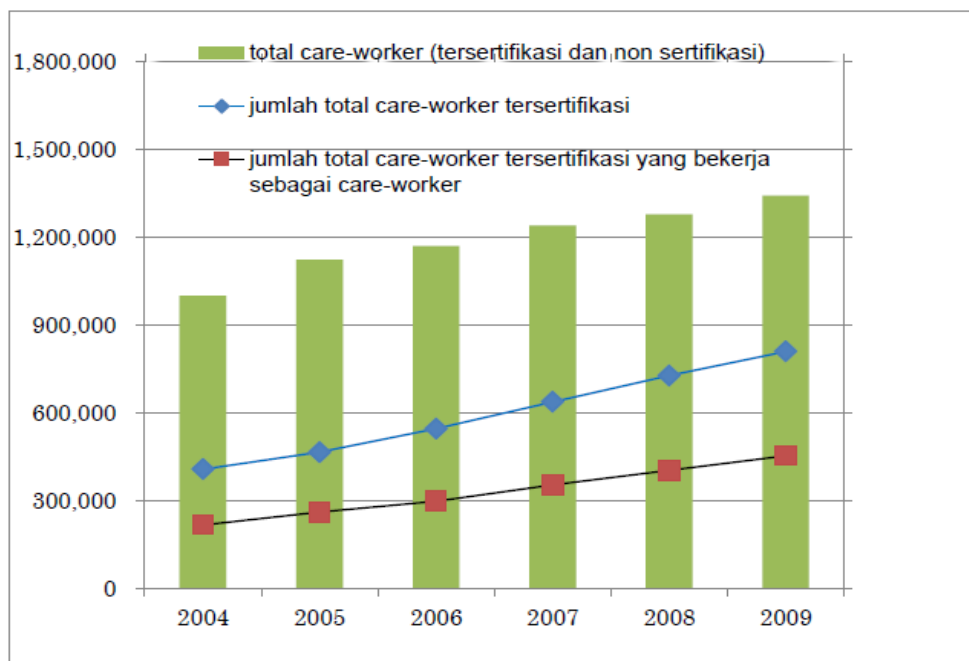
Berdasarkan survei mengenai kebutuhan perawat yang dilakukan oleh pemerintah Jepang pada tahun 2010, diramalkan bahwa Jepang akan mengalami kekurangan tenaga kerja perawat di masa depan. Menurut hasil survey tersebut, permintaan tenaga kerja perawat akan bertambah sebesar 6.9% dari tahun 2011 yakni sebesar 1.404.300 orang menjadi 1.500.900 orang pada tahun 2015. Sedangkan kesediaan tenaga kerja perawat sendiri akan meningkat sebesar 10.2% dari tahun 2011 yakni sebesar 1.348.300 orang menjadi 1.486.000 pada tahun 2015. Perlu diperhatikan bahwa jumlah kesediaan tenaga kerja perawat ini adalah jumlah perawat yang resmi terdaftar di Kementerian Tenaga Kerja, bukan menunjukkan jumlah perawat yang sedang berkarya. Untuk perkiraan jangka panjang, dimana Jepang terus mengalami penurunan angka kelahiran, dikhawatirkan peningkatan jumlah perawat yang dibutuhkan akan melebihi peningkatan jumlah perawat yang tersedia dikarenakan jumlah perawat yang pensiun akan lebih besar daripada jumlah perawat yang lulus sekolah keperawatan

	2011	2012	2013	2014	2015
Perkiraan Jumlah Perawat yang Dibutuhkan	1,404,300	1,430,900	1,454,800	1,477,700	1,500,900
Perkiraan Jumlah Perawat yang Tersedia	1,348,300	1,379,400	1,412,400	1,448,300	1,486,000
Perkiraan Kekurangan	56,000	51,500	42,400	29,400	14,900
Persentase Kecukupan	96.0%	96.4%	97.1%	98.0%	99.0%

Tenaga kerja *care-worker* di Jepang didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki pengetahuan dan *skill/* keahlian dalam melakukan perawatan bagi orang atau pasien dengan keterbatasan fisik ataupun mental dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang dapat dikualifikasikan sebagai *care worker* dengan lulus ujian negara. Tempat-tempat yang memperkerjakan *care worker* antara lain adalah panti jompo, klinik lansia (lanjut usia), rumah sakit, *day-care center*, dan tempat pelayanan kesejahteraan masyarakat lainnya. Selain berkarya di fasilitas-fasilitas tersebut di atas, seorang dengan kualifikasi sebagai *care worker* juga dapat bekerja sebagai *home-helper* di rumah-rumah *customer*.

Tahun	2007	2008	2008	2010	2011
Jumlah total	1,370,264	1,397,333	1,433,772	1,470,421	1,495,572
Health Centers	8,381 (0.6%)	8,108 (0.6%)	7,932 (0.6%)	8,502 (0.6%)	8,393 (0.6%)
Municipal	33,311 (2.4%)	33,480 (2.4%)	34,393 (2.4%)	34,723 (2.4%)	35,171 (2.4%)
Hospitals	851,912 (62.2%)	869,648 (62.2%)	892,003 (62.2%)	911,400 (62.0%)	927,289 (62.0%)
Clinics	297,040 (21.7%)	299,468 (21.4%)	304,247 (21.2%)	309,296 (21.0%)	309,954 (20.7%)
Maternity Homes	1,636 (0.1%)	1,742 (0.1%)	1,720 (0.1%)	1,926 (0.1%)	2,004 (0.1%)
Health Facilities for the elderly	37,996 (2.8%)	38,741 (2.8%)	39,796 (2.8%)	41,367 (2.8%)	42,736 (2.9%)
Visiting Nurse Stations	28,494 (2.1%)	27,662 (2.0%)	28,082 (2.0%)	30,301 (2.1%)	30,903 (2.1%)
Social Welfare Facilities	16,354 (1.2%)	18,541 (1.3%)	19,502 (1.4%)	20,590 (1.4%)	21,958 (1.5%)
Welfare Facilities for the Elderly	27,348 (2.0%)	28,806 (2.1%)	30,179 (2.1%)	32,231 (2.2%)	33,920 (2.3%)
Home Services	37,696 (2.8%)	35,826 (2.6%)	38,866 (2.7%)	42,946 (2.9%)	44,395 (3.0%)
Industries	8,294 (0.6%)	10,857 (0.8%)	11,411 (0.8%)	11,251 (0.8%)	11,750 (0.8%)
Nursing Schools, Institutes	13,859 (1.0%)	14,792 (1.1%)	15,228 (1.1%)	15,943 (1.1%)	16,294 (1.1%)
Others	7,945 (0.6%)	9,662 (0.7%)	10,413 (0.7%)	9,945 (0.7%)	10,805 (0.7%)

Serupa dengan tenaga kerja perawat dan asisten perawat, seiring dengan meningkatnya warga negara lanjut usia di Jepang, permintaan akan tenaga kerja *care-worker* ini juga mengalami peningkatan. Periode 2004-2009 terjadi peningkatan sebesar 34.0% dari jumlah total tenaga kerja *care-worker* (baik yang tersertifikasi maupun yang non sertifikasi). Hal tersebut dapat dilihat dari tabel dibawah ini:



Dalam rangka melindungi warga negaranya yang bekerja di luar negeri Pemerintah harus mengupayakan dan mempersiapkan para calon Tenaga Perawat Indonesia sebagai Tenaga Kerja Indonesia dengan berbagai pemahaman mengenai ketenagakerjaan di luar negeri dan pembekalan lain untuk menghindari segala sesuatu yang tidak diinginkan:

Pertama; pemberdayaan melalui penguatan peran birokrasi di daerah khususnya, meningkatkan peran aparatur pemerintah kabupaten dan kota, termasuk di tingkat desa/kelurahan/kecamatan bahkan sampai ke tingkat RW dan RT, jika perlu dapat dipadukan. Utamanya peran aktif aparatur pemda perlu terus ditingkatkan dalam upaya mendekati diri kepada masyarakat (TKI), sehingga kehadiran birokrasi pemerintah bisa dirasakan oleh masyarakat (TKI) di daerah terutama dalam hal mendapatkan kemudahan akses informasi pelayanan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian keberadaan calo dengan sendirinya bisa di eliminasi jika birokrasi pemerintah di tingkat (*level*) mikro dapat berperan aktif sehingga proses rekrutmen calon

Tenaga Kerja Indonesia dan pelayanan Tenaga Kerja Indonesia akan berjalan lebih responsif dan akuntabel.

Kedua; sosialisasi penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dioptimalkan, sehingga jika terjadi masalah maka proses pelayanan maupun tindakan penyelesaiannya bisa tertangani dengan mudah dan cepat serta diharapkan menjauhkan dari tindakan pemalsuan dokumen ketenagakerjaan bagi calon Tenaga Kerja Indonesia yang saat ini marak terjadi di setiap daerah, juga permasalahan yang dialami Calon Tenaga Kerja Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia dalam jenis lainnya.

Ketiga; pengembangan sistem informasi dan teknologi (IT) dalam upaya sosialisasi pelayanan Tenaga Kerja Indonesia harus ditingkatkan dalam upaya memberikan pelayanan yang prima kepada para Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja dan diberangkatkan ke luar negeri.

Keempat; kajian diperlukan juga untuk melakukan perbaikan kebijakan strategis, pelayanan Tenaga Kerja Indonesia seperti merevisi Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dengan sinkronisasi merujuk pada Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah maupun dengan Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintahan Daerah, Provinsi dan Kabupaten/Kota, untuk menyatukan sistem koordinasi dan

pemberdayaan dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, dari tingkat pusat sampai pemerintahan di daerah. Terkait itu, kajian diharapkan berlanjut atau berkesinambungan melalui perbaikan dan penyediaan kebijakan teknis, seperti membangun model-model kerjasama ketenagakerjaan (TKI) antar negara, sistem perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kondisi kerja di negara-negara tujuan, sistem pelaksanaan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang berkualitas dan mengoptimalkan tugas pokok dan fungsi antara lembaga pelayanan Tenaga Kerja Indonesia, selain memperkuat kewenangan operasional Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), sehingga tidak terjadi tumpang tindih antara satu dengan lainnya, dan dengan sendirinya tercapai fokus perbaikan pelayanan kepada Tenaga Kerja Indonesia oleh BNP2TKI.⁷⁸

Dalam *International Covenant on Civil and Political Right* (Konvenan Internasional Tentang Hak Sipil dan Politik), *International Covenant on Economic, Social and Culture Right* (Konvenan Internasional Tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), dan *Universal Declaration of Human Right* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia) disebutkan, bahwa Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak atas semua hak kebebasan dasar seperti yang disebut dalam instrumen Hak Asasi Internasional. Hak Asasi yang diakui secara universal

⁷⁸ Muhamaad Fadhil Nurdin, Negara dan TKI, WARTA BNP2TKI, Edisi 03, Hal. 7, Tahun 2009

dapat diterapkan secara langsung pada para Tenaga Kerja Indonesia, yaitu Hak Untuk Hidup, Perlindungan Dari Penyiksaan Dan Perlakuan Buruk, Hak Untuk Bebas Bergerak, Hak Untuk Meninggalkan Suatu Negara, dan Hak Untuk Tidak Diusir atau Dipulangkan Secara Paksa. Hak-hak tersebut dikuatkan diantara hak-hak sipil, politik, sosial, ekonomi, dan budaya bagi semua orang, baik itu warganegara atau bukan warganegara.

Kemudian dalam Pasal 13, *Universal Declaration of Human Right* (Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia) dan Pasal 12 *International Covenant on Civil and Political Right* (Konvenan Internasional Tentang Hak Sipil dan Politik), menyatakan setiap orang mempunyai hak atas kebebasan bergerak dan tinggal di dalam batas wilayah suatu negara, setiap orang mempunyai hak untuk meninggalkan setiap negara termasuk negaranya dan kembali ke negaranya.

Sedangkan dalam Pasal 6 ayat (1) *International Covenant on Economic, Social and Culture Right* (Konvenan Internasional tentang Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya), menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak untuk memperoleh dan melakukan pekerjaan serta bebas memilih dan menerima pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, Sedangkan Pasal 6 ayat (2) menyatakan bahwa Negara perlu untuk mengambil langkah-langkah untuk mencapai perwujudan yang penuh dari hak-hak mereka yang meliputi: program pelatihan, bimbingan kejuruan dan teknis, kebijakan dan teknik untuk mencapai perekonomian yang mantap, sosial, pengembangan budaya dan ketenagakerjaan produktif dan penuh dibawah

kondisi-kondisi yang melindungi kebebasan ekonomi dan politik atas individu tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Tenaga Perawat Indonesia sebagai subyek hukum adalah pemegang hak dan kewajiban dalam hukum. Hak-hak Tenaga Perawat Indonesia adalah mendapatkan perlindungan hukum sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku, sedang kewajibannya adalah mereka harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah Indonesia dan atau Jepang, di mana mereka bekerja.
2. Bentuk perlindungan hukum Tenaga Perawat Indonesia dituangkan dalam ketentuan-ketentuan hukum perundang-undangan baik Hukum Nasional Indonesia, Hukum nasional Jepang maupun Hukum Internasional yang terkait dengan perlindungan Warga Negara. Perlindungan hukum dilakukan sebelum keberangkatan, selama bekerja di Jepang dan setelah pulang kembali ke Indonesia/Tanah Air.
3. Hambatan-hambatan yang dijumpai dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap Tenaga Perawat Indonesia, karena mayoritas Tenaga Perawat Indonesia yang bekerja di Jepang adalah wanita dan berpendidikan rendah, sehingga dalam proses persiapan, pembelajaran dan pelatihan sangat sulit memahami atau menerima informasi/keterangan yang diterima dari *stake holder*, sehingga rentan sekali terhadap manipulasi data, karena mereka tidak dapat melindungi dirinya secara hukum.

4. Upaya-upaya yang dilakukan Pemerintah Indonesia yang mempunyai fungsi dan tugas memberikan perlindungan hukum kepada Tenaga Perawat Indonesia di Jepang berkewajiban melakukan pembinaan dan pengawasan kepada petugas harus optimal agar supaya lebih memahami aturan-aturan hukum tentang perlindungan Tenaga Perawat Indonesia sehingga akan mengarah kepada upaya koordinatif dan informatif antar petugas dan Tenaga Perawat Indonesia.
5. BNP2TKI telah menetapkan dan mencanangkan hal-hal pokok yang menjadi prioritas dalam hal penempatan dan perlindungan Tenaga Perawat Indonesia yaitu penurunan jumlah Tenaga Perawat Indonesia Informal, Tenaga Perawat Indonesia Bermasalah, dan Tenaga Perawat Indonesia Non Prosedural, kemudian meningkatkan jumlah Tenaga Perawat Indonesia Formal (*Semi Skill* dan *Skill*), kecepatan menangani Tenaga Perawat Indonesia Bermasalah, dan devisa Tenaga Perawat Indonesia sebagai Main Stream pertumbuhan ekonomi daerah. Hal ini nantinya akan bisa dijadikan parameter keberhasilan atas perlindungan terhadap para Tenaga Perawat Indonesia.

B. SARAN

1. Diharapkan koordinasi BNP2TKI dengan pihak-pihak terkait (Menakertrans, Deplu, Perwakilan RI, Kantor Imigrasi, Kepolisian, dan yang lainnya) dalam hal ketenagakerjaan dapat dilakukan secara regular dan terus menerus, sehingga dapat meminimalisir bahkan menutup berbagai peluang pelanggaran atau kejahatan yang menyulitkan para Tenaga Perawat Indonesia.

2. Perlu adanya penertiban dan pengawasan secara terus menerus terhadap para penyelenggara dalam pengarahannya Tenaga Perawat Indonesia ke Jepang.
3. Perlu segera diadakan kerjasama dalam bentuk Perjanjian Bilateral bukan hanya MoU/*Memorandum of Understanding* antara Republik Indonesia dengan Negara-negara Penerima Tenaga Perawat Indonesia, agar supaya hak dan kewajiban mereka menjadi lebih jelas dan pasti.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Abdurrahman Wahid, 2001, *Menggerakkan Tradisi Esai-Esai Pasantren*, Yogyakarta, LKiS Ahman, Eeng dan Epi Indriani, 2007, *Membina Kompetensi Ekonomi*, Bandung: grafindo Media Pratama.
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Cetakan 1, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Anis Usman (Peneliti Bidang Ketenagakerjaan), 2005, *Studi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Kasus Kabupaten Nunukan)*, Buletin Pusat Litbang Ketenagakerjaan, Jakarta, Badan Penelitian, Pengembangan dan Informasi, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
- Arifin, Sjamsul, Dian Ediana dan Charles Joseph, 2007, *Perdagangan Internasional*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- A. Siti Sutami, 2007, *Pengantar Tata Hukum Indonesia*, Edisi Revisi, Bandung, PT. Rafika Aditama.
- Eeng Ahman dan Epi Indriani, 2007, *Membina Kompetensi Ekonomi*, Bandung, Grafindo Media Pratama.
- Ferry Adamhar (Direktur Perlindungan WNI dan BHI), 19 Juli 2004, *Bahan Ceramah Perlindungan WNI di Luar Negeri*, Jakarta, Direktorat Perlindungan WNI dan BHI, Departemen Luar Negeri RI.

- Gakuseisha Publishing, 1982, *Nippon*, Nippon Steel Corporation, Personnel Development Office, first Edition, by Gukuseisha Publishing Co. Ltd., printed in Japan.
- Hugh Burton, 1951, *Japan*, Ithaca, New York, Cornell University Press.
- Ida Bagus Mantra, 2003, *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Imam Syahputra Tunggal, 2007, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Harvarindo
- Ismantoro Dwi Yuwono, 2011, *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, Cetakan Pertama, Yogyakarta, Pustaka Yustisia,.
- IIPC Osaka 2013, 2013, *Migrant Intelligence: Perawat & Care-Worker*, Osaka
- Japan International Training Cooperation Organization, Maret 1994, *Pedoman Pengawasan Kesehatan Untuk Pelatihan Trainee Asing*.
- JG. Starke, 2001, *Pengantar Hukum Internasional*, Vol. I, Jakarta, Sinar Grafika.
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cetakan 1, Bandung, Armico.
- Manulang, Sedjun H dan Andi Hamzah, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Miriam Budiardjo, 2008, *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Gramedia Pustaka Utama.
- Munawir Sjadzali, 1993, *Islam dan Tata Negara (ajaran, sejarah dan pemikiran)*, Jakarta, UI Press.

- Pedoman Praktis untuk Pramuwisma Asing-Apa yang harus Diketahui Para Pramuwisma Asing dan Majikan Mereka*, Labour Department HongKong.
- Ranjit Gill, 1988, *ASEAN*, Anggota IKAPI, Jakarta, PT Gramedia.
- Rebecca M. Wallace, 1986, *Hukum Internasional*, London, Sweet and Maxwell.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1990, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Rustopo dan AT. Soegito, 2006, *Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen, Dalam Satu Naskah dan Analisis Singkat*, Cetakan 4, Semarang, Penerbit UPT MKU UNNES.
- Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Cetakan Keenam, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- Sjamsul Arifin, Dian Ediana, Charles Joseph, 2007, *Perdagangan Internasional*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Soekotjo Hardiwinoto, 2014, *Buku Ajar Hukum Internasional*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Soepomo, 1993, Dikutip dari bukunya Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudi, 1985, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta, CV. Rajawali.
- Soerojo Wignjodipoero, 1985, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan 6, Jakarta, Gunung Agung.
- Sudikno Mertokusumo, 1986, *Mengenal Hukum*, Cetakan 1, Yogyakarta, Liberty.

Sukardi, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*, Jakarta, Bumi Aksara.

Sumadi Suryabrata, 1998, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Sutan Makmur Muins dan Amrullah (Peneliti Ketenagakerjaan dan Teknisi Litkayasa), 2005, *Fenomena Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Kebijakan dan Implementasinya*, Jakarta, Bulletin Puslitbang Ketenagakerjaan No.3/XVIII/2005, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, *Pedoman Kehidupan di Jepang*.

The Association for International Manpower Development of Medium and Small Enterprises, *Pedoman Pengobatan dan Asuransi*.

The New Lexion, 1995, *Webster Dictionary at The English Language*, Vol. I, Dansburg, Lexion Publications Inc.

Tunggal, Iman Syahputra, 2007, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Harvarindo.

W.J.S. Poerwodarminta, 1976, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Cetakan 5, Jakarta, Balai Pustaka.

ARTIKEL

BNP2TKI, Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi, 2009.

BNP2TKI, Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi, 2013.

BNP2TKI, 15 Februari 2012, *Konvensi ILO Yang Telah Diratifikasi Oleh Pemerintah Indonesia*, <http://www.bnp2tki.go.id/stop-humana-trafficking-wizard.1-142/6233-konvensi-ilo-yang-telah-diratifikasi-oleh-pemerintah-indonesia.html>>.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), *Data Penempatan dan Perlindungan TKI Periode 1 Januari sampai dengan 31 Agustus 2017*, <http://www.bnp2tki.go.id/read/12674/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-Periode-1-JANUARI-S.D-31-AGUSTUS-2017.html>

BNP2TKI, 2011-2014, *Rencana Pembangunan Jangka Menengah*.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Jakarta.

Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, 2003, *Pedoman Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri*, Jakarta, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

<http://dunia.vivanews.com/news/read/284085-2060>, *Penduduk Jepang Menurun Drastis*

<http://kamusbahasaindonesia.org/hukum/mirip>

<http://www.indonesia.go.id/id-REPUBLIK> INDONESIA, *Perbaiki Kualitas TKI*

<http://www.nakertrans.go.id>. *Perlu Upaya Bersama Memulihkan Harga Diri Bangsa*

<http://www.skalanews.com/baca/news/3/0/108618/internasional/JepangTertinggal>

dalam Kompetisi Global.html

<http://www.tempo.co/read/news/2012/04/20/1183984231>, *Jepang Jatuh Miskin Pada 2050*

Jepang Dewasa Ini, Kode Nomor 010000:00, dicetak di Jepang.

Jepang - Wikipedia

KOPBUMI, 2005, *Legal Analysis of The Law on The Placement and Protection of Indonesia Migran Workers Overseas*, Makalah Rancangan ILO, Jakarta: KOPBUMI.

Sekretariat Nasional, Departemen Luar Negeri Republik Indonesia ASEAN, 1986, *selayang Pandang*, Kebayoran Baru, Jakarta

Peni Susetyarini, Maret 2010, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri Oleh Perwakilan Republik Indonesia*, Masalah-masalah Hukum Jilid 39 No. 1, Semarang, Penerbit Fakultas Hukum UNDIP.

WARTA BNP2TKI, Media Informasi Pelayanan TKI, Moh. Jumbuh Hidayat, 12 November – 21 November 2009, Edisi 01, *Perlindungan TKI yang Memadai*.

WARTA BNP2TKI, Media Informasi Pelayanan TKI, Liputan Khusus, 23 November – 2 Desember 2009, Edisi 02, dari PLRT ke TKI Formal.

WARTA BNP2TKI, Media Informasi Pelayanan TKI, Muhamad fadhil Nurdin, 3 Desember -12 Desember 2009, Edisi 03, *Negara dan TKI*.

www.pemagangan.com, kemennakertrans RI, Direktorat Jenderal Binalattas, Jakarta Selatan, *Program Magang ke Jepang; Bursa Kerja bali Indonesia*, Disnakertrans Provinsi Bali.

www.pemagangan.com, kemennakertrans RI, Direktorat Jenderal Binalattas, Jakarta Selatan, *Program Pemagangan Dalam dan Luar Negeri*.

PERUNDANG-UNDANGAN

Instruksi Presiden No.6 Tahun 2006 tentang Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan.

Keputusan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia No. PER-01/KA-BNP2TKI/III/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP-104 A/MEN/2002

Keputusan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. KEP.226/MEN/2003 tentang Tata Cara Perizinan Penyelenggaraan Program Pemagangan di Luar Wilayah Indonesia.

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1999.

Keputusan Presiden No.36 Tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja.

Konstitusi Jepang (*Japan Constitution*), 3 Mei 1947.

Konvensi ILO No. 97/1949 tentang Migrasi Untuk Bekerja (*Concerning Migration for Employment*)

Konvensi ILO No.143/1975 tentang Migrasi Dalam Keadaan Disalahgunakan dan Peningkatan Kesempatan Terhadap Tenaga Kerja Migran (*Convention Concerning Migration In Abuse Condition And The Promotion Of Equality And Opportunity And Treatment Of Imigran Worker*)

Konvensi Wina 1961 tentang Hubungan Diplomatik.

Konvensi Wina 1963 tentang Hubungan Konsuler yang telah diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1982 tentang Peraturan Perlindungan Terhadap Warganegara Indonesia.

Permennakertrans No. PER.12/MEN/VIII/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja
Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.39 Tahun 2006 tentang Tata Cara
Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia No.81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional
Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, UUD'45 dan Amandemennya,
Solo, Giri Ilmu Solo

Undang-Undang Ketenagakerjaan (Roudou Kijunbi) Jepang, Tahun 1946.

Undang-Undang Pengawasan Imigrasi (*Imigration Control Act*), Tahun 1990.

Undang-Undang Republik Indonesia No.8 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

Undang-Undang Republik Indonesia No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara yang
Bersih dan Bebas dari KKN beserta Tata Cara Pelaksanaannya.

Undang-Undang Republik Indonesia No.37 Tahun 1999 tentang Lembaga Luar Negeri.

Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

Undang-Undang Republik Indonesia No.24 Tahun 2000 tentang Perjanjian
Internasional.

Undang-Undang Republik Indonesia No.18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional
Penelitian, Pengembangan dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Undang-Undang Republik Indonesia No.39 Tahun 2004 dan Peraturan Presiden Republik Indonesia tentang Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Cetakan 1, Maret 2012, Bandung, Citra Umbara

Undang-undang Standar Tenaga Kerja (Roudou Kijunhou) Jepang, Tahun 1947, diamandemen Tahun 2003.

Undang-undang Serikat Pekerja (Roudou Kumiahou) Jepang, Tahun 1949 diubah dengan versi baru menjadi Undang-undang Serikat Buruh, Tahun 2005.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah, 2010 – 2014, BNP2TKI.

Resolusi MU PBB No.45/158 Tahun1990 tentang Perlindungan Terhadap Hak Asasi Seluruh Tenaga Kerja Migran Dan Anggota Keluarganya (*International Convention On The Protection Of The Right Of All Migran Workers And Members Of Their Families*)