

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)
YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA OLEH BALAI
PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI (BP3TKI)
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

TESIS



OLEH :

**NAMA MHS. : NINA ANGGRAENI, S.H.
NO. POKOK MHS. : 11912711
BKU : HTN/HAN**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2013**

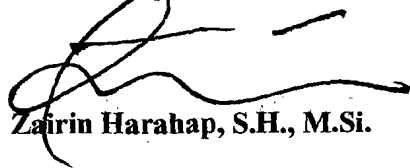
**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)
YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA OLEH BALAI
PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI (BP3TKI)
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh :

Nama Mhs. : **Nina Anggraeni, S.H.**
No. Pokok Mhs. : **11912711**
BKU : **HTN/HAN**

**Telah diperiksa dan disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan
kepada Tim Penguji dalam Ujian Akhir/Tesis
Program Magister (S-2) Ilmu Hukum**

Pembimbing 1


Zairin Harahap, S.H., M.Si.

Yogyakarta,

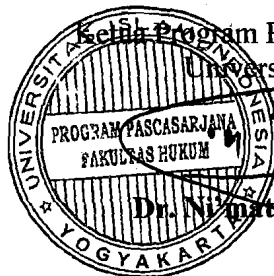
Pembimbing 2


Mila Karmila Adhi, S.H., M.Hum.

Yogyakarta, 4 - 4 - 2013

Mengetahui

Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia




Dr. Nur Hafid Huda, S.H., M.Hum.

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)
YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA OLEH BALAI
PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI (BP3TKI)
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh :

Nama Mhs. : **Nina Anggraeni, S.H.**
No. Pokok Mhs. : **11912711**
BKU : **HTN/HAN**

**Telah diujikan dihadapan Tim Penguji dalam Ujian Akhir/Tesis
dan dinyatakan LULUS pada Sabtu, 3 Maret 2013
Program Magister (S-2) Ilmu Hukum**

Pembimbing 1


Zairin Harahap, S.H., M.Si.

Yogyakarta,

Pembimbing 2


Mila Karmila Adhi, S.H., M.Hum.

Yogyakarta, 4-4-2013

Anggota Penguji


Dr. Mustaqiem, S.H., M.Si

Yogyakarta, 01-04-2013

Mengetahui

~~Ketua~~ **Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia**




Dr. Nur Hafid Huda, S.H., M.Hum.

HAJAT DAN KEINGINAN DAN PERSEMBAHAN

Semua hasrat dan keinginan adalah buta

jika tidak disertai dengan pengetahuan ilmu

(Kahlil Gibran)

*Dengan segala kerendahan hati
dan rasa terima kasih, tesis ini aku persembahkan
kepada kedua orang tuaku tersayang yang telah memberikan
doa, dukungan dan semangat selama penyusunan tesis ini*

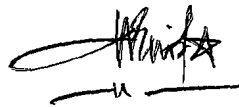
PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA
(TKI) YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA OLEH BALAI
PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI (BP3TKI)
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Benar-benar karya dari penulis, kecuali bagian-bagian tertentu yang telah diberikan keterangan pengutipan sebagaimana etika kademis yang berlaku. Jika terbukti bahwa karya ini bukan karya penulis sendiri, maka penulis siap untuk menerima sanksi sebagaimana yang telah ditentukan oleh Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 21 Februari 2013



Nina Anggraeni

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan karunia dan rahmatnya, sehingga karya ilmiah berupa tesis dengan judul **“Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta”** telah dapat terselesaikan dengan baik. Penyusunan tesis ini dilakukan guna memenuhi persyaratan untuk meraih gelar Magister (S2) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat selesai dengan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Indonesia Yogyakarta;
2. Ketua Program Pascasarjana (S2) Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia;
3. Bapak Zairin Harahap, S.H., M.Si sebagai dosen pembimbing I;
4. Ibu Mila Karmila Adhi, S.H., M. Hum sebagai dosen pembimbing II;

5. Seluruh dosen dan staf Program Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta;
6. Para pihak yang terkait membantu agar terselesainya penyusunan tesis ini.

Dengan diiringi dengan doa semoga jerih payah, pengorbanan dan kebaikannya mendapat balasan dari Allah SWT, Amin Ya Rabbal Allamin. Semoga tulisan ini bermanfaat bagi para pembaca yang selalu haus untuk menimba ilmu.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 21 Februari 2013

Penulis,

Nina Anggraeni

DAFTAR ISI

JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN TESIS	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
ABSTRAK	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang Masalah.....	1
2. Rumusan Masalah.....	14
3. Tujuan Penelitian.....	15
4. Tinjauan Pustaka.....	16
5. Metode Penelitian.....	21
6. Sistematika Penulisan.....	25
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	28
A. Negara Hukum.....	28
B. Perlindungan Hukum.....	33
C. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).....	36

1. Pengertian Perlindungan TKI.....	36
2. Ruang Lingkup Perlindungan TKI.....	36
3. Asuransi TKI	39
D. Tenaga Kerja Indonesia (TKI).....	43
1. Pengertian TKI.....	43
2. Persyaratan Bagi CTKI/TKI Di Luar Negeri.....	44
3. Hak Dan Kewajiban TKI.....	46
4. Tata Cara Penempatan TKI Di Luar Negeri	48
5. Kecelakaan Kerja.....	61
E. Sekilas Perlindungan Hukum pekerja Migrant Terkait Asuransi Di Negara Filipina menilik Dari Republik Act 8024 The Migrant Workers and Filipinos Act of 1995 (Undang-Undang Pekerja Migrant dan Luar Negeri Filipina 1995).....	64
BAB III. PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA OLEH BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI (BP3TKI) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA.....	70

A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi TKI Yang mengalami Kecelakaan Kerja Oleh Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta.....	70
B. Kesesuaian Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang Mengalami Kecelakaan Kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) DIY dengan Peraturan Perundang-Undangan.....	94
BAB IV. PENUTUP.....	104
1. Kesimpulan.....	104
2. Saran.....	106
DAFTAR PUSTAKA.....	107
DAFTAR LAMPIRAN	

ABSTRAK

Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta, ini memuat rumusan masalah yang terdiri dari: 1. Bagaimanakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi TKI yang mengalami kecelakaan kerja oleh BP3TKI DIY, 2. Apakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi TKI yang mengalami kecelakaan kerja oleh BP3TKI DIY sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?.

Metode penelitian menggunakan empiris yuridis, sedangkan analisis data menggunakan deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian yang dapat diambil, yakni: 1. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan cara menerbitkan surat rekomendasi klaim asuransi dan memberikan bantuan berupa mediasi, 2. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, antara lain: pendampingan dari BP3TKI DIY tidak ada dalam penyerahan klaim asuransi, Informasi proses mediasi tidak diberikan oleh BP3TKI DIY, BP3TKI DIY tidak membuat isi kesepakatan sesuai kesepakatan bersama, BP3TKI DIY tidak melakukan pertolongan pemenuhan kelengkapan dokumen, BP3TKI DIY tidak memastikan jangka waktu klaim asuransi dan BP3TKI DIY tidak menindaklanjuti terjadinya pengurangan klaim asuransi.

Rekomendasi yang dapat penulis berikan untuk penelitian ini, adalah: dari segi aturan, harus ada penyempurnaan untuk lebih bisa melindungi TKI yang mengalami kecelakaan kerja, sehingga tidak menimbulkan celah kelemahan yang dapat disalahgunakan. Dari segi institusi atau aparat, diperlukan sanksi tegas jika BP3TKI tidak melaksanakan tugas sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan.

Keyword: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Indonesia, Kecelakaan Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang Masalah

Negara Republik Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk yang sangat banyak. Hal ini diketahui dari Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang menetapkan jumlah penduduk Indonesia sebanyak 255.587.718 jiwa. Penetapan jumlah penduduk tersebut tercantum dalam surat keputusan KPU Nomor 156/Kpts/KPU/TAHUN 2012 tertanggal 9 Agustus 2012 tentang Data Wilayah Administrasi Provinsi, Kabupaten/Kota, Kecamatan dan Jumlah Penduduk Provinsi dan Kabupaten/Kota Untuk Keperluan Persyaratan Partai Politik Menjadi Peserta Pemilu Anggota DPR, DPD, dan DPRD Tahun 2014.¹

Jumlah penduduk memang merupakan potensi atau kekuatan yang besar sebagai modal dasar pembangunan, namun dengan jumlah yang sedemikian besar tentu tidak hanya didapatkan hal-hal yang positif, tetapi juga sering dihadapkan pada permasalahan bagaimana modal dasar (tenaga kerja) itu dapat diarahkan sesuai dengan fungsinya agar pembangunan dapat terlaksana. Salah satu caranya, para tenaga kerja tersebut memperoleh

¹<http://nasional.sindonews.com/read/2012/10/15/12/679990/kpu-jumlah-penduduk-indonesia-255-juta>, Akses 11 Desember 2012.

pekerjaan yang dapat memberi penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan sendiri maupun keluarganya.

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menetapkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan pasal tersebut jelas dikehendaki agar semua warga negara yang mau dan mampu bekerja supaya diberikan pekerjaan, sehingga dengan pekerjaan tersebut mereka dapat hidup layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi oleh hukum dan jauh dari garis kemiskinan.

Kenyataannya apabila lapangan pekerjaan yang ada di Negara Indonesia lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah penduduk maka tujuan untuk memberantas kemiskinan sebagaimana dikehendaki Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 tersebut akan terhambat, selain itu banyak angkatan kerja memiliki tingkat pendidikan yang rendah dan tidak mempunyai keahlian (*skill*), sehingga untuk bersaing di dalam negeri sangat sulit untuk dilakukan.

Salah satu upaya yang selama ini dianggap efektif untuk mengatasi masalah jumlah kependudukan yang banyak sedangkan lapangan pekerjaan yang ada sedikit adalah melaksanakan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri melalui antarkerja antar negara. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja disertai dengan

perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba atau kembali lagi di Indonesia.²

Pada saat ini telah diketahui bahwa pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri merupakan kebijakan nasional pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan. Bahkan dalam RPJMN (2010-2014) pemerintah telah menargetkan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebanyak 3.500.000 orang di 15 negara tujuan dengan 50% Tenaga Kerja Indonesia (TKI) formal pada tahun 2014. Menurut BNP2TKI tercatat 3.2 juta TKI yang bekerja di luar negeri, dan banyak TKI yang tidak tercatat dan diperkirakan ada 6 juta TKI bekerja diluar negeri dan berada di 42 negara tujuan.³

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut setidaknya telah mendatangkan manfaat yang besar, yakni:⁴

1. Memperat hubungan antarnegara (negara pengirim dan negara penerima);
2. Mendorong terjadinya pengalaman kerja dan ahli teknologi;
3. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya;
4. Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran negara (devisa).

²Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Deputi Bidang Penempatan, "*Mekanisme Penempatan TKI Prosedural*", 2010.

³<http://hukum.kompasiana.com/2012/01/01/catatan-akhir-2011-buruknya-sistem-penempatan-dan-perlindungan-tki/>, Akses pada Rabu, 5-12-2012.

⁴Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1990), hlm. 43.

Manfaat yang dapat terlihat bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah meningkatnya taraf kehidupan para tenaga kerja, sehingga angka pengangguran dapat berkurang dan pemerataan pembangunan dapat tercapai. Negara telah menerima pemasukan devisa yang signifikan sepanjang tahun 2010 dari penghasilan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Berdasarkan data Pusat Penelitian dan Informasi (Puslitfo) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), pemasukan devisa dari Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sepanjang tahun 2010 telah mencapai 8,24 milyar dolar AS (Rp. 80,24 triliun).⁵ Manfaat dan kontribusi devisa yang sangat besar dari Tenaga Kerja Indonesia (TKI) inilah yang seharusnya lebih diperhatikan oleh pemerintah bahwa pentingnya perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut karena bisa dikatakan mereka adalah aset Indonesia.

Hal yang baik tersebut dapat dilakukan apabila terdapat adanya pengaturan yang pasti dan konsisten terhadap Undang-Undang Dasar 1945. Pengaturan yang pasti dan konsisten ini, diwujudkan dengan dibentuknya beberapa peraturan perundang-undangan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah. Peraturan tersebut antara lain Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR

⁵ <http://eyranucwaemtea.blogdetik.com/2011/02/05/kekerasan-terhadap-tenaga-kerja-wanita/>, Akses Senin, 13-01-2013.

PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Kenyataannya dalam praktik penyelenggaraannya masih timbul beberapa dampak negatif seperti adanya tindakan-tindakan di luar batas perikemanusiaan yang menimpa para Tenaga Kerja Indonesia (TKI), misalnya: kecelakaan kerja, gaji tidak dibayar, pemutusan hubungan kerja, penganiayaan, pelecehan seksual, dll.⁶

Banyaknya kasus eksploitasi dan kekerasan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia (TKI) salah satu penyebabnya adalah kurangnya pengawasan dan tidak adanya kemudahan akses kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam mendapatkan perlindungan TKI. Hal ini menunjukkan bahwa TKI bekerja dalam kondisi yang kurang layak dan dalam keadaan rentan risiko, untuk itu diperlukan pengawasan yang berkesinambungan dalam hal perlindungan TKI. Di sinilah arti pentingnya perlindungan bagi TKI.⁷ Persentase kasus eksploitasi dan kekerasan atau tindakan di luar batas kemanusiaan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri kurun waktu 2011 adalah 5,63%, sedangkan kurun waktu 2012 adalah 15%.⁸

Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri dapat dikelompokkan menjadi legal dan illegal, yakni:

⁶<http://news.okezone.com/read/2011/11/15/337/529709/redirect>, Akses 11 Desember 2012.

⁷<http://hukum.kompasiana.com/2012/01/01/catatan-akhir-2011-buruknya-sistem-penempatan-dan-perlindungan-tki/>, Akses Rabu, 5-12-2012.

⁸<http://ksbdsi.wordpress.com/2011/04/29/perlindungan-penanganan-masalah-tki-di-luar-negeri/>, Akses Senin, 14-01-2013.

- a. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) legal adalah tenaga kerja Indonesia yang hendak mencari pekerjaan di luar negeri dengan mengikuti prosedur dan aturan serta mekanisme secara hukum yang harus ditempuh untuk mendapatkan izin bekerja di luar negeri, para pekerja juga disertai dengan surat-surat resmi yang menyatakan izin bekerja di luar negeri.
- b. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) illegal adalah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri namun tidak memiliki izin resmi untuk bekerja di tempat tersebut, para Tenaga Kerja Indonesia ini tidak mengikuti prosedur dan mekanisme hukum yang ada di Indonesia dan negara penerima.⁹

Menurut Kepala Bagian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) legal sendiri dibagi menjadi 2 (dua), yakni:

- a. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) informal adalah Tenaga Kerja Indonesia yang khusus dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga (PRT) dan perawat bayi (baby sister)
- b. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) formal adalah Tenaga Kerja Indonesia yang dipekerjakan sebagai buruh pabrik, perawat di rumah sakit, buruh di

⁹http://www.google.co.id/#hl=id&tbo=d&sclient=psyab&q=TENAGA+KERJA+INDONESIA%2C+PAHLAWAN+DEVISA+TANPA+PERLINDUNGAN&oq=TENAGA+KERJA+INDONESIA%2C+PAHLAWAN+DEVISA+TANPA+PERLINDUNGAN&gs_l=serp.3..0i8i30.5775.5775.0.7307.1.1.0.0.0.455.455.41.1.0...0.0...1c.JJ9CLyYmfIY&pbx=1&bav=on.2,or_r_gc.r_pw.r_qf.&fp=11260f2f41bdd867&bpcl=39650382&biw=1024&bih=443, Akses Rabu, 12-12-2012.

perkebunan, buruh di peternakan, buruh di perikanan, buruh di pertambangan, bekerja di panti jompo, dan lain-lain.¹⁰

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam bekerja tentu saja tidak bisa dihindarkan dari risiko pekerjaannya. Mereka tidak terlepas dari keadaan yang berbahaya, misalnya terjadi kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja tidak terjadi secara kebetulan melainkan ada penyebabnya. Oleh karena ada penyebabnya, maka kecelakaan harus diteliti dan ditemukan penyebabnya, agar untuk selanjutnya dengan tindakan korektif yang ditujukan kepada penyebab itu serta dengan upaya preventif lebih lanjut kecelakaan dapat dicegah dan kecelakaan serupa tidak terulang kembali.¹¹

Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja sangat penting. Kecelakaan kerja yang terjadi ini apabila tidak diperhatikan maka dapat menimbulkan kerugian bagi para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) baik kerugian materiil maupun immaterial. Kerugian materiil yang ditanggung jika terjadi kecelakaan kerja, adalah tidak ada penghasilan lagi untuk Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut karena tidak dapat bekerja sedangkan kerugian immaterial yang ditanggung oleh

¹⁰Wawancara dengan Diah Andari, Kepala Bagian Perlindungan BP3TKI DIY, di kantor BP3TKI DIY, Jl. Sambisari No. 311 A Juwangen, Purwomartani, Kalasan, DIY, (3 Desember 2012).

¹¹Suma'mur, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, (Jakarta: Sagung Seto, 2009), hlm. 405.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut adalah cacat tetap, cacat sebagian bahkan kematian.¹²

Pelanggaran yang terjadi pada para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang menghasilkan kerugian baik materiil maupun immaterial seperti di atas, harus diperhatikan dan dilakukan tindakan oleh pemerintah, maka selain adanya peraturan dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), berdasarkan Bab 1 Pasal 1 Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yakni: “Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden”.

Salah satu organisasi yang ada di dalam Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) adalah Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI). Berdasarkan Bab II Pasal 23 Ayat (2) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), yakni: “Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Badan Nasional

¹² Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran BP3TKI Yogyakarta, “*Prosedur TKI Bekerja ke Luar Negeri*”, Tahun 2012.

Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)". Di sini maksudnya adalah Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) merupakan satuan organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional dan/atau tugas teknis penunjang di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

Bab II Pasal 24 Ayat (1) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yakni: "BP3TKI mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintergrasi di wilayah kerja masing-masing BP3TKI".

Menurut Kepala Bagian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta, Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai kepanjangan tangan dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) mempunyai tugas yang penting terutama dalam hal perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Selama ini Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI)

Daerah Istimewa Yogyakarta telah mengirimkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di berbagai negara seperti Malaysia, Korea Selatan Taiwan, Arab Saudi, Hongkong, Singapura, Kanada, Spanyol, dll. Para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut tentu mempunyai risiko yang tinggi dari segi perlindungan terbukti dengan adanya pengaduan kasus Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam beberapa tahun terakhir terdapat peningkatan pengaduan kasus yang masuk ke Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2011 sebesar 4,9% dan tahun 2012 sebesar 12,3%.¹³ Para mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau ahli waris tersebut sebagian besar menginginkan untuk dibantu dalam proses pengambilan hak mereka yakni klaim asuransi. Asuransi merupakan salah satu bentuk perlindungan hukum yang berupa santunan uang sebagai akibat yang dialami Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebelum, selama dan sesudah kembali ke Indonesia.¹⁴

Pemberian bantuan perlindungan dalam hal mengurus klaim asuransi, pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta telah sesuai dengan Pasal 26 Ayat (5)

¹³Laporan Tahunan Kegiatan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta, 2011-2012.

¹⁴Wawancara dengan Diah Andari, Kepala Bagian Perlindungan BP3TKI DIY, di kantor BP3TKI DIY, Jl. Sambisari No. 311 A Juwangen, Purwomartani, Kalasan, DIY, (3 Desember 2012).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER. 07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga kerja Indonesia, yakni: “Santunan atas klaim yang diajukan wajib dibayar oleh konsorsium asuransi TKI selambat-lambatnya 7 hari kerja terhitung sejak persyaratan pengajuan klaim sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terpenuhi”, sehingga Pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta selalu berupaya memastikan dengan maksimal agar pencairan klaim asuransi tidak lebih dari jangka waktu yang telah ditetapkan peraturan.¹⁵

Kenyataan dalam prakteknya Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta belum melaksanakan tugas-tugas tersebut secara optimal. Dalam penelitian ini penulis akan memberikan sekilas 1 contoh kasus dari 4 mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang merupakan subyek penelitian ini. Pengambilan calon sampel yang dipilih berdasarkan kriteria yang berhubungan dengan objek permasalahan, yakni: Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mengalami kecelakaan kerja dan permintaan bantuan perlindungan hukum pengurusan klaim asuransi kepada pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta.

¹⁵Wawancara dengan Diah Andari, Kepala Bagian Perlindungan BP3TKI DIY, di kantor BP3TKI DIY, Jl. Sambisari No. 311 A Juwangen, Purwomartani, Kalasan, DIY, (10 Desember 2012).

Kasus tersebut ialah mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Isnafiroh yang bekerja di Taiwan. Terdapat perbedaan jawaban antara Isnafiroh dengan pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam hal penyelesaian kasus klaim asuransi yang merupakan salah satu bentuk perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).¹⁶

Isnafiroh merupakan mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari Taiwan. Dia mengalami kecelakaan kerja saat bekerja di panti jompo sehingga mengalami kelumpuhan yang termasuk ke dalam cacat sebagian tetap. Isnafiroh juga telah berhenti dari pekerjaannya karena dengan kondisinya tersebut tidak memungkinkan untuk bekerja. Setiba di Indonesia Isnafiroh mendatangi pihak Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta untuk meminta bantuan pengurusan klaim asuransi.

Menurut Kepala Bagian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam perlindungan kasus mantan Tenaga Kerja Indonesia Isnafiroh ini pihak Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TK) Daerah Istimewa Yogyakarta

¹⁶Wawancara dengan Isnafiroh, Mantan TKI di Taiwan, di Soroboyan Dsn XII, Tirtorahayu, Galur, Kulonprogo, Yogyakarta, (11 Desember 2012).

berupaya maksimal dengan memberikan mediasi mempertemukan antara Isnafiroh yang mengalami masalah dengan pihak asuransi.¹⁷

Sesuai dengan Bab II Pasal 24 Ayat (1) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yakni: “BP3TKI mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing BP3TKI”, sehingga dapat diartikan seharusnya BP3TKI DIY tidak hanya bertugas mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan pihak asuransi saja akan tetapi sebagai pihak yang dilimpahkan tanggung jawab untuk membantu Isnafiroh dalam perlindungan hukumnya mendapatkan hak yang seharusnya diperoleh yakni permintaan klaim asuransi sampai penerimaan klaim asuransi ke pihak Isnafiroh tanpa Isnafiroh turun tangan sendiri.

Menurut Isnafiroh, Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak mengawasi secara langsung jalannya negoisasi sampai terjadinya kesepakatan antara Isnafiroh dengan pihak asuransi mengenai permintaan klaim asuransi, padahal apabila terjadi perselisihan tugas mediator adalah sebagai penengah antara ke dua belah pihak. Selain itu, Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan

¹⁷Wawancara dengan Diah Andari, Kepala Bagian Perlindungan BP3TKI DIY, di kantor BP3TKI DIY, Jl. Sambisari No. 311 A Juwangen, Purwomartani, Kalasan, DIY, (10 Desember 2012).

Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta juga tidak mengawasi secara langsung terjadinya pelaksanaan dari kesepakatan mengenai penyerahan klaim asuransi tersebut yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak.¹⁸

Menurut Isnafiroh, pihak asuransi mengeluarkan klaim asuransi tidak sesuai dengan jumlah yang seharusnya diperoleh Isnafiroh yakni terdapat pemotongan besarnya klaim asuransi, bahkan jangka waktu pencairan klaim asuransi juga tidak sesuai dengan peraturan yang ada.¹⁹

Jika pihak Balai Pelayanan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta telah mengatakan bahwa selama ini berusaha untuk membantu agar pencairan klaim asuransi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan di peraturan yakni selambat-lambatnya 7 hari kerja terhitung sejak persyaratan pengajuan klaim dalam hal ini tidak terjadi dikarenakan Isnafiroh mendapatkan pencairan klaim asuransi lebih dari 15 hari.

B Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

¹⁸Wawancara dengan Diah Andari, Kepala Bagian Perlindungan BP3TKI DIY, di kantor BP3TKI DIY, Jl. Sambisari No. 311 A Juwangen, Purwomartani, Kalasan, DIY, (10 Desember 2012).

¹⁹Wawancara dengan Isnafiroh, Mantan TKI di Taiwan, di Soroboyan Dsn XII, Tirtorahayu, Galur, Kulonprogo, Yogyakarta, (11 Desember 2012).

1. Bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan?

C Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui kesesuaian pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dengan peraturan perundang-undangan.

D Tinjauan Pustaka

1) Tinjauan Umum Tentang Negara Hukum

Pemakaian istilah negara hukum, sebagai terjemahan dari istilah dalam Bahasa Belanda adalah *rechstaat*.²⁰ Sunaryati Hartono, menggunakan istilah negara hukum sama dengan *rule of law*, dalam kata-kata; "...agar supaya tercipta suatu negara hukum yang membawa seluruh keadilan bagi seluruh rakyat...penegakan *the rule of law* itu harus dalam arti materiil."²¹

Arti negara hukum itu sendiri pada hakekatnya berakar dari konsep teori kedaulatan hukum yang pada prinsipnya menyatakan bahwa kekuasaan tertinggi dalam suatu negara adalah hukum oleh sebab itu seluruh alat perlengkapan negara apapun namanya termasuk warga negara harus tunduk dan patuh serta menjunjung tinggi hukum tanpa kecuali. Istilah *rechstaat* juga disebut dengan *concept of legality* atau *etat de droit* dalam sistem hukum eropa kontinental. Sementara itu penggunaan istilah *the rule of law* menjadi terkenal setelah karya Albert Venn Dicey diterbitkan tahun 1885, yakni *Introduction to study of the rule of law of the constitutional*.²²

²⁰O. Notohamidjojo, *Makna Negara Hukum*, (Jakarta: Badan Penerbit Kristen, 1995), hlm. 30.

²¹Sunaryati Hartono, *Apakah The Rule Of Law Itu*, (Bandung: Alumni, 1976), hlm. 35.

²²Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia, Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya oleh Pengadilan dalam Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 72.

Menurut Fredrich Julius Stachl, unsur-unsur negara hukum (*rechstaat*) adalah:

- a. Adanya jaminan terhadap hak asasi manusi;
- b. Adanya pembagian/pemisahan kekuasaan untuk menjamin hak-hak asasi manusia yang dikenal sebagai Trias Politika;
- c. Pemerintah haruslah berdasarkan peraturan-peraturan hukum;
- d. Adanya peradilan administrasi.

Menurut Bagir Manan ciri-ciri negara hukum, yakni:

- a Undang-Undang Dasar sebagai peraturan tertulis yang mengatur antara pemerintah dengan warganya;
- b Ada pembagian kekuasaan yg secara khusus menjamin suatu kekuasaan kehakiman yang merdeka;
- c Ada pemencaran kekuasaan negara/pemerintah;
- d Ada jaminan persamaan di muka umum dan jaminan perlindungan hukum;
- e Ada asas legalitas, dimana pelaksanaan kekuasaan pemerintahan harus berdasarkan atas hukum.²³

2) Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap hak dan kewajiban subyek-subyek hukum. Perlindungan

²³ Bagir Manan, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945. Cetakan Pertama*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994), hlm. 20.

tersebut diberikan oleh hukum terhadap subyek-subyek hukum timbul karena adanya interaksi dan kepentingan antar subyek-subyek hukum. Pada hakekatnya hukum menghendaki adanya penataan hubungan antar manusia, sehingga kepentingan masing-masing dapat terjamin dan tidak ada yang melanggar kepentingan pihak lain.²⁴

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi oleh hukum. Perlindungan hukum dalam pelaksanaannya terbagi dalam 2 bentuk, yakni:²⁵

- a. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
- b. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

3) Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Pengertian perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang tercantum dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, yakni: "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja.

²⁴ Soerojo Wignjodipoero, *Mengenal Hukum*, (Bandung: Ganesha, 1985), hlm. 17.

²⁵ Op.Cit., hlm. 2.

Perlindungan bagi pekerja, mencakup:²⁶

- a. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat kerja berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian;
- b. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- c. Norma kesehatan kerja dan hygiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat dan perawatan tenaga kerja yang sakit;
- d. Norma kerja yang meliputi perlindungan tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan, ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang diakui pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara gairah dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;

²⁶G. Kartasaputra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 43.

Salah satu perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah melalui asuransi tenaga kerja Indonesia. Pasal 1 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. PER 07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja, yakni: “Asuransi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Asuransi TKI adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat risiko yang dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di luar negeri”.

4) Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, yakni: “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri adalah:

1. Calon Tenaga Kerja Indonesia;
2. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yakni: pemerintah dan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta

3. Mitra Usaha, yakni: instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada pengguna;
4. Pengguna Jasa, yakni: instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/ atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

E Metode penelitian

Dalam rangka memperoleh data yang diperlukan, penulis melakukan serangkaian penelitian yakni penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

A. Penelitian Kepustakaan

Yakni penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan objek penelitian untuk dipelajari dan dianalisis.

Penelitian kepustakaan ini digunakan untuk memperoleh data sekunder yakni data yang langsung diperoleh dari sumbernya, antara lain:

- a Bahan hukum primer yakni hukum yang bersifat mengikat berasal dari peraturan perundang-undangan terdiri dari:
 - 1) Undang-Undang Dasar 1945;
 - 2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - 3) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri;

- 4) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
 - 5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 273).
 - 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi NOMOR PER. 07/MEN/V/ 2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia;
 - 7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 515);
 - 8) Keputusan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Nomor PER. 35/KA.VIII/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).
- b) Bahan hukum sekunder yakni bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer, terdiri dari:
- 1) Buku-buku yang membahas tentang Hukum Ketenagakerjaan;

- 2) Buku-buku yang membahas tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
 - 3) Brosur tentang Tenaga Kerja Indonesia.
- c Bahan hukum tersier yakni bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yaitu Kamus Bahasa Indonesia.

B. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian yang dilakukan langsung ke lokasi penelitian untuk mendapatkan data primer.

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah suatu tempat yang digunakan dalam penelitian untuk mendapatkan data-data yang diperlukan oleh peneliti. Lokasi penelitian ini dilakukan di kantor Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta, Jl. Sambisari No. 311 A Juwangen, Purwomartani, Kalasan, DIY.

2) Obyek Penelitian

Obyek dari penelitian ini adalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta.

3) Subyek Penelitian

- a. Kepala Bagian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta;
- b. PT. Paladin International Insurance ;
- c. 4 Mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), dengan menggunakan metode *purposive sampling* yakni calon sampel yang dipilih berdasarkan kriteria yang berhubungan dengan objek permasalahan, yaitu tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja dan permintaan bantuan perlindungan pengurusan klaim asuransi kepada pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta.

4) Tehnik Pengumpulan Data

- a. Untuk data sekunder

Pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan, yakni dengan mengkaji berbagai peraturan perundang-undangan atau literatur lainnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

- b. Untuk data primer

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara. Wawancara tersebut menggunakan pedoman wawancara berupa daftar

pertanyaan yang dibuat secara garis besar, bersifat terbuka dan telah dipersiapkan sebelumnya.

5) Analisis data

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, baik itu dari penelitian kepustakaan (data sekunder) maupun penelitian lapangan (data primer), kemudian dianalisis secara kualitatif dengan metode deskriptif.

a. Kualitatif

Metode analisis data yang mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh menurut mutu atau kualitas kebenarannya, kemudian dibandingkan dengan teori-teori yang dapat dipakai dari studi kepustakaan sehingga menjadi jawaban atas permasalahan yang dikemukakan.

b. Deskriptif

Metode penelitian yang memilih data yang dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan.

F Sistematika Penulisan

Guna memudahkan dalam memahami isi dari tesis ini berikut disajikan sistematika penulisan yang terbagi ke dalam empat bab dan masing-masing bab terbagi ke dalam beberapa sub bab. Adapun masing-masing bab dan sub bab tersebut adalah:

Bab I Pendahuluan

Pada bab pendahuluan ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bab ini diuraikan tinjauan pustaka mengenai negara hukum, perlindungan hukum, perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia (TKI), dan sekilas perlindungan hukum pekerja migrant terkait asuransi di Negara Filipina menilik dari Republik Act The Migrant Workers and Filipinos Act of 1995 (Undang-Undang pekerja Migrant dan Luar negeri Fulipina 1995).

Bab III Hasil Penelitian

Pada bab ini disajikan hasil penelitian dengan judul perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta. Adapun uraian pembahasan pada bab ini meliputi pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dan kesesuaian pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dengan peraturan perundang-undangan.

Bab IV Penutup

Pada bab penutup ini akan disajikan kesimpulan yang merupakan jawaban terhadap permasalahan serta saran yang merupakan rekomendasi dari penulis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1. Negara Hukum

Negara hukum itu sendiri pada hakekatnya berakar dari konsep teori kedaulatan hukum yang pada prinsipnya menyatakan bahwa kekuasaan tertinggi dalam suatu negara adalah hukum oleh sebab itu seluruh alat perlengkapan negara apapun namanya termasuk warga negara harus tunduk dan patuh serta menjunjung tinggi hukum tanpa kecuali.

Istilah *rechstaat* juga disebut dengan *concept og legality* atau *etat de droit* dalam sistem hukum Eropa Kontinental. Sementara itu penggunaan istilah *the rule of law* menjadi terkenal setelah karya Albert Venn Dicey diterbitkan tahun 1885, yakni *Introduction to study of the rule of law of the constitutuin*.²⁷

Negara hukum adalah pandangan yang menyatakan bahwa negara hukum berinteraksi langsung dengan penekanan akan pentingnya pemberian jaminan atas hak-hak perorangan dan pembatasan terhadap kekuasaan politik, serta pandangan yang menganggap pengadilan tidak dapat dikaitkan dengan lembaga lain manapun. Dalam hal ini, lembaga

²⁷Op.Cit. hlm. 72.

peradilan menjadi sebuah tataran yang independen dalam arti terbebas dari pengaruh kekuasaan lain terutama oleh eksekutif.²⁸

Menurut Joeniarto, asas negara hukum atau the rule of law, berarti dalam penyelenggaraan negara, tindakan-tindakan penguasanya harus didasarkan pada hukum, bukan didasarkan kekuasaan atau kemauan penguasanya belaka, dengan maksud untuk membatasi kekuasaan penguasa dan bertujuan melindungi kepentingan masyarakatnya, yakni perlindungan terhadap hak-hak asasi anggota masyarakatnya dari tindakan sewenang-wenang.²⁹

Menurut Fredrich Julius Stachl, unsur-unsur negara hukum (*rechstaat*) adalah:

- a. Adanya jaminan terhadap hak asasi manusia;
- b. Adanya pembagian/pemisahan kekuasaan untuk menjamin hak-hak asasi manusia yang dikenal sebagai Trias Politika;
- c. Pemerintah haruslah berdasarkan peraturan-peraturan hukum;
- d. Adanya peradilan administrasi.

Menurut Bagir Manan ciri-ciri negara hukum, yakni:

- a. Undang-Undang Dasar sebagai peraturan tertulis yang mengatur antara pemerintah dengan warganya;

²⁸Daniel S. Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia: Kesenambungan dan Perubahan*, (Jakarta: LP3ES, 1990), hlm. 392.

²⁹Joeniarto, *Negara Hukum*, (Yogyakarta: YBP Gadjah Mada, 1968), hlm. 53

- b. Ada pembagian kekuasaan yang secara khusus menjamin suatu kekuasaan kehakiman yang merdeka;
- c. Ada pemencaran kekuasaan negara/pemerintah;
- d. Ada jaminan persamaan di muka umum dan jaminan perlindungan hukum;
- e. Ada asas legalitas, dimana pelaksanaan kekuasaan pemerintahan harus berdasarkan atas hukum.³⁰

Philipus M. Hadjon, telah memilahkan indikator-indikator antara konsep *rechtstaat* dan *rule of law*, sebagai berikut:³¹

Indikator-Indikator Konsep *Rechtstaat*:

No	Keterangan	Penjelasan
1	Istilah <i>Rechtstaat</i>	Populer di Eropa Kontinental sejak abad XIX
2	Kelahiran	Lahir dari perjuangan menentang absolutisme kekuasaan sehingga bersifat revolusioner
3	Tumpuan	Sistem Civil Law atau Modern Roman Law
4	Karakteristik	Administratif, karena dilatarbelakangi oleh adanya pendelegasian kekuasaan raja kepada pejabat-pejabat administrasi dalam menjalankan tugas pemerintahan maupun

³⁰ Bagir Manan, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945. Cetakan Pertama*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994).

³¹ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 71-98.

		peradilan administrasi
5	Pergeseran Konsep	Adanya pergeseran konsep dari Liberale Democratic Rechstaat kepada Sociale Democratic Rechstaat
6	Liberal Democratic Rechstaat	<p>Dipengaruhi oleh pemikiran kenegaraan John Locke, Montesquieu dan Immanuel Kant, sedangkan sifat demokratis dipengaruhi oleh pemikiran J.J. Rousseau tentang kontrak sosial. Ciri-ciri utama:</p> <p>a) Adanya konstitusi atau UUD yang mengatur hubungan penguasa dengan rakyat;</p> <p>b) Adanya pembagian kekuasaan atas legislatif, eksekutif dan yudikatif;</p> <p>c) Pemerintahan berdasarkan atas undang-undang (<i>wetmatig bestuur</i>);</p> <p>d) Perlindungan terhadap hak-hak kebebasan rakyat individualistik.</p> <p>Ciri-ciri lainnya:</p> <p>a) Konsep kebebasan dan persamaan bersifat riil dalam masyarakat;</p> <p>b) Hak-hak asasi manusia bersifat klasik;</p> <p>c) Kekuasaan negara yang primer adalah legitimasi kekuasaan ekonomi dan politik;</p> <p>d) Kepentingan umum adalah kepentingan negara atau kepentingan borjuis;</p>
8	Sociale Democratic Rechst	a) Adanya konstitusi atau undang-undang dasar yang mengatur hubungan penguasa dengan rakyat;

		<p>b)Adanya pembagian kekuasaan legislatif, eksekutif dan yudikatif;</p> <p>c)Pemerintahan berdasarkan atas undang-undang;</p> <p>d)Perlindungan terhadap hak-hak kebebasan rakyat bersifat individualistik dan sosial.</p> <p>Ciri-ciri lainnya:</p> <p>a)Konsep kebebasan dan persamaan bersifat riil dalam masyarakat;</p> <p>b)Hak-hak asasi manusia bersifat klasik dan hak-hak sosial;</p> <p>c)Kekuasaan negara yang primer adalah legitimasi kekuasaan ekonomi dan politik;</p> <p>d)Wet merupakan sarana yuridis untuk mewujudkan kebijaksanaan (<i>beleid</i>);</p> <p>e)Kepentingan umum adalah kepentingan seluruh rakyat (<i>demokratis</i>).</p>
--	--	--

Indikator-Indikator Konsep *Rule of Law*:

No	Keterangan	Penjelasan
1.	Istilah rule of law	Populer di negara Anglo Saxon sejak tahun 1885
2	Kelahiran	Lahir secara evolusioner
3	Tumpuan	Bertumpu pada sistem Common Law
4	Karakteristik	Karakteristik yudisial, adanya pendelegasian

		kekuasaan mengadili kepada hakim-hakim badan peradilan dan hakim harus memutus perkara berdasarkan kebiasaan umum, lebih menonjolkan peradilan umum daripada peradilan administrasi
5	Unsur rule of law	<p>A.V. Dicey: Pandangan Murni:</p> <p>a)The supreme of law ialah supremasi absolut (predominasi) “regular law” untuk menentang pengaruh “arbitrary power” meniadakan kesewenang-wenangan, <u>kekuasaan prerogative pemerintah</u>;</p> <p>b)Equality before the law ialah persamaan semua orang dan golongan di hadapan hukum melalui peradilan umum tanpa mengadakan peradilan administrasi;</p> <p>c)Human Right ialah konstitusi merupakan <u>konsekuensi logis dari hak-hak individu</u> yang dirumuskan dan ditegaskan oleh peradilan, prinsip-prinsip hukum privat melalui tindakan peradilan dan parlemen diperluas.</p>

2. Perlindungan Hukum

Kata “perlindungan” menurut kamus Besar Bahasa Indonesia memiliki arti “tempat berlindung atau hal (perbuatan dan sebagainya) memperlindungi”.³²

³²Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia, Edisi Ketiga*, (Jakarta:Balai Pustaka, 2001), hlm. 674.

Kata “hukum” merupakan keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan atau kaedah dalam kehidupan bersama yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi”.³³

Perlindungan hukum merupakan perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap hak dan kewajiban subyek-subyek hukum. Perlindungan tersebut diberikan oleh hukum terhadap subyek-subyek hukum timbul karena adanya interaksi dan kepentingan antar subyek-subyek hukum. Pada hakekatnya hukum menghendaki adanya penataan hubungan antar manusia, sehingga kepentingan masing-masing dapat terjamin dan tidak ada yang melanggar kepentingan pihak lain.³⁴

Perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap kepentingan manusia yang dilindungi oleh hukum. Perlindungan hukum dalam pelaksanaannya terbagi dalam 2 bentuk, yakni:³⁵

- a. Perlindungan hukum preventif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.
- b. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

Perlindungan hukum secara preventif dapat dilakukan dengan membuat peraturan-peraturan atau kaidah-kaidah hukum, yakni hukum

³³ Soerojo Wignjodipoero, *Mengenal Hukum*, (Bandung: Ganesha, 1985), hlm.17

³⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, (Yogyakarta:Liberty, 2002), hlm. 57.

³⁵ Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, (Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

materiil, sedangkan perlindungan secara represif dilaksanakan dengan cara penegakan peraturan-peraturan apabila terjadi konflik dalam pelaksanaan suatu kepentingan sehingga terdapat subyek hukum dirugikan melalui lembaga pengadilan. Instrumen penegakan hukum tersebut hukum formil yang mengatur tentang tindakan-tindakan yang harus dilaksanakan dalam menghadapi pelanggaran terhadap hak dan kewajiban dari subyek hukum.

Terdapat bentuk perlindungan hukum lainnya, yakni:³⁶

- a. Perlindungan hukum bersifat pasif, yakni berupa peraturan yang mengatur untuk melindungi kepentingan, perlindungan ini dapat disebut perlindungan hukum normatif.
- b. Perlindungan hukum bersifat aktif, yakni berupa penerapan penegakan dari peraturan yang berlaku, bentuk perlindungan hukum ini disebut juga sebagai perlindungan hukum empiris.

Tujuan perlindungan hukum adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.³⁷

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan terhadap segala kepentingan manusia yang

³⁶B. Siswanto Sastrohadji, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 21.

³⁷Sasgito Tumhardjo, *Perlindungan Hukum Masa ke Masa*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 40.

dilindungi oleh hukum melalui kaidah hukum agar pelaksanaan untuk memenuhinya tidak dirugikan orang lain.

3. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

a. Pengertian Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Pengertian perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tercantum dalam Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, yakni: "Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja.

Pengertian perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yakni: Seluruh daya upaya untuk melindungi kelemahan-kelemahan yang ada pada CTKI/TKI dalam mewujudkan kesejahteraan sesuai peraturan perundangan.³⁸

b. Ruang Lingkup Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia, mencakup:³⁹

- a. Tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan/atau menderita penyakit akibat kerja berhak atas ganti rugi perawatan dan

³⁸Organisasi Internasional Migrasi, *Buku Saku Perlindungan TKI Bekerja Ke Luar Negeri Secara Legal dan Aman*, (Jakarta:Sampoerna Strategic Square ,2011), hlm. 7

³⁹G. Kartasaputra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, (Bandung: Armico, 1982), hlm. 4.

rehabilitasi akibat kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian;

- b. Norma keselamatan kerja yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat, bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;
- c. Norma kesehatan kerja dan higiene kesehatan perusahaan yang meliputi pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan kerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat dan perawatan tenaga kerja yang sakit;
- d. Norma kerja yang meliputi perlindungan tenaga kerja yang bertalian dengan waktu kerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kesusilaan, ibadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing yang diakui pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara gairah dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral.

Iman Soepomo membagi perlindungan tenaga kerja menjadi 3 macam, yakni:⁴⁰

- a. Perlindungan ekonomis, yakni suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada tenaga

⁴⁰Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 61.

kerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal tenaga kerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial.

- b. Perlindungan sosial, yakni suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan tenaga kerja itu mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang disebut kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yakni suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga tenaga kerja dari bahaya kecelakaan kerja yang dapat ditimbulkan di tempat kerja. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Berdasarkan pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo meliputi lima bidang hukum perburuhan, yakni:⁴¹

- a Bidang penempatan tenaga kerja
- b Bidang hubungan kerja
- c Bidang kesehatan kerja
- d Bidang keamanan kerja
- e Bidang jaminan sosial

⁴¹Iman Soepomo, dalam Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Surabaya: Sinar Grafika, 2009), hlm. 11

Membahas tentang perlindungan bagi pekerja termasuk Tenaga kerja Indonesia (TKI) ada 3 perlindungan hukum yang dimaksud sesuai tujuannya, yakni:⁴²

1. Perlindungan menyangkut aspek ekonomi yang dikenal dengan jaminan sosial;
2. Perlindungan menyangkut aspek sosial kemasyarakatan di mana Tenaga Kerja Indonesia adalah bagian dari masyarakat;
3. Perlindungan menyangkut kesehatan dan keselamatan kerja atau perlindungan teknis.

c. Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (Proteksi TKI)

Asuransi sebagai bentuk perlindungan ekonomis menyangkut jaminan sosial Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sehingga salah satu perlindungan Tenaga kerja Indonesia (TKI) dapat melalui asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Pasal 1 Ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No. PER 07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja, yakni: “Asuransi Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Asuransi TKI adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat risiko yang dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di luar negeri”.

⁴²Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 98.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berupa asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ini wajib dan harus pada lembaga asuransi, dalam hal ini diisyaratkan oleh peraturan harus berbentuk konsorsium asuransi. Bab 1 Pasal 1 Ayat 14 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER. 07/MEN/V/2010 tentang Asuransi TKI, yakni: “Konsorsium Asuransi TKI adalah kumpulan sejumlah perusahaan asuransi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari ketua dan anggota, untuk menyelenggarakan program asuransi TKI yang dibuat dalam perjanjian konsorsium”.

Premi asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ditetapkan sebesar Rp. 400.000,- yang terdiri dari:⁴³

- a. Premi asuransi TKI pra penempatan sebesar Rp. 50.000,-
- b. Premi asuransi TKI masa penempatan sebesar Rp. 300.000,-
- c. Premi asuransi TKI purna penempatan sebesar Rp.50.000,-

Pasal 25 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia tentang jangka waktu pertanggungans asuransi Tenaga Kerja Indonesia, yakni:

⁴³ Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan TKI, *Pedoman Asuransi TKI*, 2011, hlm. 19.

- a. Pra penempatan, paling lama 5 bulan sejak penandatanganan perjanjian penempatan;
- b. Masa penempatan, paling lama 24 bulan;
- c. Purna penempatan, paling lama 1 bulan sejak berakhirnya perjanjian kerja yang terakhir atau TKI sampai ke daerah asal, dengan ketentuan tidak melebihi 1 bulan sejak perjanjian kerja yang terakhir berakhir.

Bab 1 Pasal 1 Ayat 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER. 07/MEN/V/2010 tentang Asuransi TKI, yakni: “Program Asuransi TKI adalah program asuransi yang diberikan kepada calon TKI/TKI yang meliputi pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan di luar negeri dalam hal terjadi risiko-risiko yang diatur dalam peraturan menteri ini”.

Bab V Pasal 23 Ayat (1),(2),(3),(4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor PER. 07/MEN/V/2010 tentang Asuransi TKI, jenis program asuransi TKI, yakni:

- 1) Jenis program asuransi TKI meliputi:
 - a. Program asuransi TKI pra-penempatan;
 - b. Program asuransi TKI selama penempatan;
 - c. Program asuransi TKI purna penempatan.

2) Program asuransi TKI pra-penempatan, meliputi:

- a Risiko meninggal dunia
- b Risiko sakit dan cacat
- c Risiko kecelakaan kerja
- d Risiko gagal berangkat karena kesalahan calon TKI
- e Risiko tindak kekerasan fisik, pemerkosaan/pelecehan seksual

3) Program asuransi selama penempatan, meliputi:

- a Risiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan TKI
- b Risiko meninggal dunia
- c Risiko sakit dan cacat
- d Risiko kecelakaan kerja di dalam dan di luar jam kerja
- e Risiko PHK secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja
- f Risiko upah tidak dibayar
- g Risiko pemulangan Tenaga Kerja Indonesia bermasalah
- h Risiko menghadapi masalah hukum
- i Risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual
- j Risiko hilangnya akal budiman
- k Risiko yang terjadi dalam hal Tenaga Kerja Indonesia dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan

- 4) Program asuransi TKI purna penempatan, meliputi:
 - a Risiko kematian
 - b Risiko sakit
 - c Risiko kecelakaan kerja
 - d Risiko kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal, seperti risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual dan risiko kerugian harta benda.

4. Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

a. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI Di Luar Negeri, yakni: “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Pasal 1 Ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia dan Transmigrasi RI No. PER/14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI Di luar negeri, yakni: “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Untuk saat ini Tenaga Kerja Indonesia (TKI) juga dikenal dengan istilah Buruh Migran Indonesia. Pengertian tentang buruh migran ini dijelaskan pada Pasal 2 Ayat (1) Konvensi PBB Tahun 1990 tentang Perlindungan Hak Buruh Migran dan Keluarganya (UN Convention on Protection of Migrant Workers and Theirs Families 1990), yakni: *“The term “migrant worker” refers to a person who is to be engaged, is engaged or has been engaged in a remunerated activity in a State of which he or she is not a national”*.

Maka dari hal tersebut dapat ditarik kesimpulan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah Warga Negara Indonesia yang berangkat keluar negeri atas usaha sendiri atau yang diberangkatkan keluar negeri dengan jasa bantuan pihak lain dengan tujuan khusus untuk bekerja atau mengikuti program pelatihan sambil bekerja.⁴⁴

b. ~~Persyaratan Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri~~

Pasal 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 1969, LN No. 55 Tahun 1969 bagi calon Tenaga Kerja Indonesia yang hendak bekerja di luar negeri harus memenuhi syarat-syarat tertentu, baik meliputi syarat kecakapan diri maupun syarat administrasi. Adapun syarat yang

⁴⁴ Fahor Rahman, *Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, (Jakarta: Pensil, 2011), hlm. 17.

dikategorikan sebagai syarat kecakapan diri, yakni berkenaan dengan diri pribadi tenaga kerja, yang mencakup sebagai berikut:

1. Usia, calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia sekurang-kurangnya 18 tahun, bagi calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan, sekurang-kurangnya berusia 21 tahun;
2. Sehat, sehat di sini mencakup sehat secara fisik atau jasmani dan sehat secara mental atau rohani;
3. Bagi calon tenaga kerja perempuan tidak dalam keadaan hamil;
4. Pendidikan, berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Dasar atau yang sederajat.

Sedangkan syarat yang menyangkut administrasi, yakni:

1. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP), ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
2. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah, melampirkan fotokopi buku nikah;
3. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
4. Sertifikat kompetensi kerja;
5. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
6. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;

7. Visa kerja;
8. Perjanjian penempatan kerja;
9. Perjanjian kerja; dan
10. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.

c. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia

Pasal 8 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri disebutkan bahwa calon TKI atau Tenaga kerja Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama, antara lain:

1. Bekerja di luar negeri;
2. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri;
3. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
4. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
5. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;

6. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
7. 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;
8. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia ke tempat asal;
9. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Pasal 9 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri disebutkan bahwa calon Tenaga Kerja Indonesia atau Tenaga kerja Indonesia (TKI) mempunyai kewajiban, yakni:

1. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
2. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
3. Membayar biaya pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan

4. Memberitahu atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulauan Tenaga Kerja Indonesia kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

d. Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri

Menurut Zaeni Asyhadie, tata cara penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri (pra penempatan) meliputi:⁴⁵

1. Pengurusan SIP

SIP (Surat Izin Pengerahan) adalah izin yang diberikan pemerintah kepada pelaksanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta untuk merekrut calon Tenaga Kerja Indonesia dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.

SIP akan diberikan oleh menteri tenaga kerja dan transmigrasi jika dipenuhi beberapa syarat tertentu, yakni:

- a) Perjanjian kerjasama penempatan;
- b) Surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia dari pengguna (*job order/ employment order/ demand letter/wakalah*);
- c) Rancangan perjanjian penempatan;
- d) Rancangan perjanjian kerja.

⁴⁵ Zaeni Asyhadie, *Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Yang "Benar"*, (Bandung; Armico, 2006), hlm. 34

Syarat a, b dan d wajib terlebih dahulu mendapat persetujuan dari pejabat yang berwenang pada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. SIP yang diperoleh, tidak dapat dialihkan pada perusahaan atau pihak lain untuk melakukan perekrutan Tenaga Kerja Indonesia. Jika hal ini dilanggar, maka dapat dikenai sanksi administratif.

2. Perekrutan dan Seleksi

Dalam proses perekrutan, pihak perusahaan harus memberikan informasi yang sesungguhnya, sekurang-kurangnya berkenaan dengan hal-hal, yakni:

- a). Tata cara perekrutan;
- b). Dokumen yang diperlukan;
- c). Hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
- d). Situasi, kondisi dan risiko di negara tujuan; dan
- e). Tata cara perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Hal-hal diatas menentukan bahwa informasi sebagaimana dimaksud, wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta. Jika SIP dan informasi telah mendapat persetujuan menteri, maka perusahaan dapat memulai proses perekrutan dan seleksi dengan memperhatikan kemampuan personal calon TKI/Tenaga Kerja

Indonesia yang bersangkutan. Kemampuan personal antara lain, usia, kesehatan, pendidikan, dan lain-lain yang dibuktikan dengan keterangan resmi, selanjutnya disebut sebagai syarat administrasi. Selain itu, Calon TKI harus terdaftar di instansi ketenagakerjaan setempat sebagai pencari kerja.⁴⁶

Calon Tenaga Kerja Indonesia yang telah memenuhi syarat administrasi akan menandatangani perjanjian penempatan dengan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Perjanjian penempatan tersebut selanjutnya diberitahukan ke instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat. Tujuan dibuatnya perjanjian penempatan antara Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan perusahaan penempatan atau biasa disebut PJTKI adalah untuk menjamin kepastian keberangkatan calon Tenaga Kerja Indonesia serta hak dan kewajiban masing-masing pihak. Oleh karenanya, perjanjian penempatan ini wajib dibuat secara tertulis.

Pembuatan dan pemberitahuan perjanjian penempatan ini tidak boleh diabaikan oleh pelaksana penempatan oleh karena kelalaian tersebut akan dikenai sanksi administrasi sebagaimana diatur dalam undang-undang.

⁴⁶ Kompas, 10 Mei 2003, Perlu waktu untuk memberlakukan Liberalisasi pasar Kerja di ASEAN, dapat diakses dalam <http://www2.kompas.com/kompascetak/0305/10/ekonomi/304508.htm>, (Akses tanggal 13-01-2013).

3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia diharuskan memiliki sertifikat kompetensi kerja, sesuai jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan pengguna. Jika pada saat perekrutan perusahaan pelaksana penempatan sudah mengetahui bahwa calon TKI belum memenuhi kriteria sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dibutuhkan, maka ia wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai kebutuhan.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon Tenaga Kerja Indonesia adalah:

- a Membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
- b Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama dan risiko bekerja di luar negeri;
- c Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan
- d Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia.

Calon Tenaga Kerja Indonesia yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan, berhak memperoleh sertifikat

kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang terakreditasi.

4. Pemeriksaan Kesehatan dan psikologi

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon Tenaga Kerja Indonesia dimaksudkan untuk mengetahui dengan pasti kesehatan dan tingkat kesiapan fisik, serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

5. Pengurusan Dokumen

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, beberapa dokumen yang diklasifikasikan sebagai syarat administrasi yang harus dimiliki oleh setiap calon TKI. Pada bagian ini, hal-hal yang dimaksud dengan dokumen adalah keseluruhan dokumen, baik menyangkut diri (personalitas) maupun di luar dokumen diri.

6. Perjanjian Penempatan

Dokumen yang penting untuk diperhatikan adalah perjanjian penempatan, sebagaimana telah disinggung di atas. Perjanjian ini memiliki fungsi yang penting untuk menjamin dilaksanakannya penempatan Tenaga Kerja Indonesia oleh PJTKI setelah proses perekrutan dilaksanakan. Bagi calon TKI yang lulus perekrutan, selanjutnya akan menandatangani perjanjian penempatan dengan PJTKI yang isinya minimal memuat hal-hal berikut ini:

- a Nama dan alamat pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta;
- b Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- c Nama dan alamat calon pengguna;
- d Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;
- e Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna;
- f Jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI, dalam hal ini pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada Tenaga Kerja Indonesia sesuai perjanjian kerja;
- g Waktu keberangkatan calon TKI;
- h Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- i Tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah;
- j Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia oleh salah satu pihak;

k Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Perjanjian yang telah disepakati tidak dapat diubah secara sepihak, kecuali hasil kesepakatan kedua belah pihak. Selain itu, jika dikemudian hari terbukti isi perjanjian melanggar dan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, maka perjanjian seharusnya tidak memiliki kekuatan hukum atau batal demi hukum. Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri tidak tegas menyatakan hal ini hanya disebutkan bahwa perjanjian penempatan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimuat dalam Pasal 52 Ayat (3).

Kewajiban bagi PJTKI untuk memberitahukan perjanjian penempatan ini dengan menyerahkan salinan (fotokopi) perjanjian pada instansi ketenagakerjaan yang berkaitan/berwenang di daerah kabupaten/kota yang bersangkutan.

7. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah perjanjian berikutnya yang dibuat oleh calon TKI/Tenaga Kerja Indonesia yang telah lulus seleksi perekrutan dan telah memenuhi syarat-syarat dokumen lainnya. Perjanjian ini dibuat antara Tenaga Kerja Indonesia dengan

pengguna yang dibuat sebelum Tenaga Kerja Indonesia diberangkatkan ke negara tujuan. Perjanjian kerja ditandatangani dihadapan pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, pemerintah tetap menjalankan fungsi pengawasan dan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia meskipun perjanjian kerja adalah privat, namun pemerintah harus mengetahui demi menjaga dan memberikan perlindungan terhadap warga negaranya yang akan melaksanakan pekerjaan di negara lain.

Jika dikaitkan dengan asas kewarganegaraan, maka hal itu termasuk dalam asas perlindungan maksimum yakni asas yang menentukan bahwa pemerintah wajib memberikan perlindungan penuh kepada setiap Warga Negara Indonesia dalam keadaan apapun, baik di dalam maupun di luar negeri.⁴⁷

Sebelum ditandatangani perjanjian kerja, harus disiapkan sedemikian rupa oleh pihak perusahaan pelaksana (PJTKI) dengan muatan/isi sekurang-kurangnya:

- a Nama dan alamat pengguna;
- b Nama dan alamat Tenaga Kerja Indonesia;
- c Jabatan dan jenis pekerjaan Tenaga Kerja Indonesia;

⁴⁷ Penjelasan Undang-Undang No. 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan, Tambahan Lembaran negara Republik Indonesia Nomor 4634.

- d Hak dan kewajiban para pihak;
- e Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- f Jangka waktu perpanjangan kerja.

Pentingnya perjanjian kerja ini tidak lepas dari fungsi perjanjian umumnya, yakni sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sehingga setiap detil isi perjanjian kerja harus mencerminkan keseimbangan hak dan kewajiban. Pekerja seringkali mempunyai kedudukan dan status sosial ekonomi yang tidak seimbang dengan pihak perusahaan/majikan, namun hal itu tidak lagi boleh menjadi sebab terjadinya pelanggaran atas hak asasi manusia, melalui sarana perjanjian kerjalah hak dan kewajiban masing-masing pihak diperjanjikan dan disepakati.

Selain hak dan kewajiban, kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, baik upah, bonus, isentif dan sebagainya, cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial juga tidak boleh diabaikan. Sebagai pekerja, pemerintah harus menjamin terselenggaranya perlindungan, baik berupa perlindungan ekonomis, sosial maupun teknis.

Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja oleh Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri disebutkan paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 tahun. Namun, terdapat ketentuan jangka waktu perjanjian kerja untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.

Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja harus disepakati oleh para pihak yang bersangkutan sekurang-kurangnya 3 bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Perpanjangan ini dapat dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bersangkutan atau melalui pelaksana penempatan TKI swasta (PJTKI) yang memberangkatkan. Perjanjian kerja dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja ini wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Khususnya bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjiannya dan akan memperpanjang perjanjian kerja Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan, harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Ketentuan ini seyogyanya untuk mengantisipasi jika dalam masa rehat sebelum perpanjangan tersebut Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di dalam negeri atau berubah keinginan untuk tidak lagi bekerja di luar negeri masih terbuka kesempatan sebelum perjanjian kerja dilanjutkan, namun

sangat disayangkan bahwa ketentuan dalam Pasal 59 Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri ini tidak memiliki sanksi yang kuat apabila tidak dijalankan, sehingga seringkali ketentuan ini tidak dijalankan.

8. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri)

Dokumen lain yang tidak kalah penting adalah KTKLN. Setiap Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh pemerintah. KTKLN digunakan sebagai kartu identitas Tenaga Kerja Indonesia selama penempatan Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan. KTKLN hanya dapat diberikan apabila Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan telah memenuhi 3 hal, yakni:

- a Persyaratan dokumen penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri
- b Telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
- c Telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi.

Pihak yang bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan tersebut adalah PJTKI.

9. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Pembekalan akhir pemberangkatan dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman, yakni;

- a Peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan
- b Materi perjanjian kerja

Demikian pentingnya PAP ini, sehingga diwajibkan pada pelaksana penempatan TKI swasta untuk mengikutsertakan Tenaga Kerja Indonesia yang akan diberangkatkan ke luar negeri. Pihak yang bertanggung jawab menyelenggarakan dan mengisi materi PAP adalah pemerintah, dalam hal ini Depnakertrans dan BP3TKI.

10. Pemberangkatan

Setelah Tenaga Kerja Indonesia memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana disyaratkan Pasal 51 Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, sebelum pemberangkatan biasanya para Tenaga Kerja Indonesia masuk dalam masa tunggu menjelang keberangkatan, dalam masa ini PJTKI wajib menyediakan fasilitas penampungan yang sesuai standar kesehatan dan kelayakan serta lamanya masa penampungan.

Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta yang akan menempatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat perjanjian kerja sama penempatan yang dibuat secara tertulis dengan mitra usaha atau pengguna jasa yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Pihak-pihak yang terkait dalam pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri adalah:⁴⁸

- a. Calon TKI;
- b. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yakni: pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta;
- c. Mitra Usaha, yakni: instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna;
- d. Pengguna Jasa, yakni: instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/ atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri dilaksanakan dengan ketat, tidak hanya menyangkut badan pelaksanaannya, tetapi juga persyaratan dan penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut berjalan dengan baik, selektif dan kita terhindar dari

⁴⁸ Heti Usnidar, *Pengiriman TKI yang "Aman"*, (Surabaya: Bina Ilmu, 2005), hlm. 28.

berita-berita kurang “mengenakkan” yang bersangkutan dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) illegal sehingga dapat merusak nama baik bangsa dan negara Republik Indonesia.⁴⁹

e. Kecelakaan Kerja

Menurut beberapa ahli, kecelakaan kerja mempunyai pengertian sebagai berikut:

1. Menurut Suma'mur

Kecelakaan kerja adalah kejadian yang tidak diduga dan tidak diharapkan, tidak diduga karena di belakang peristiwa tersebut terdapat unsur kesenjangan lebih-lebih dalam bentuk perencanaan yang mengacaukan yang telah diatur dari suatu aktifitas dan dapat menimbulkan kerugian baik korban manusia dan harta benda.⁵⁰

2. Bird dan Germani

Kecelakaan kerja adalah suatu kejadian yang tidak diinginkan yang menyebabkan kerugian pada manusia, kerusakan pada property dan hilangnya atau terganggunya suatu proses. Biasanya dihasilkan

⁴⁹Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Kerja*, (Bandung: Armico, 1983), hlm. 211.

⁵⁰Suma'mur, *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kerja*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 1987), hlm. 5

oleh adanya kontrak dengan sumber energi yang melebihi ambang batas tubuh atau struktur.⁵¹

Berdasarkan pengertian kecelakaan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kecelakaan kerja memiliki ketentuan, yakni:

1. Adanya kejadian yang tidak dikehendaki;
2. Ada kerugian yang didera baik secara langsung maupun tidak langsung;
3. Terjadi pada saat hubungan kerja.

Klasifikasi (ruang lingkup) kecelakaan kerja adalah:⁵²

1. Kecelakaan yang terjadi pada waktu kerja, yakni:
 - a. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau dari tempat kerja menuju tempat tinggal, melalui jalan yang biasa ditempuh dan wajar;
 - b. Kecelakaan pada waktu melakukan pekerjaan sesuai tugas dan kewajiban maupun di luar tempat kerja selama waktu kerja;
 - c. Kecelakaan yang terjadi pada waktu lembur kerja;
 - d. Meninggal mendadak di tempat kerja.
2. Kecelakaan di luar waktu kerja

⁵¹ Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan Kerja*, (Jakarta:PPM, 2005), hlm. 4.

⁵² Ibid, hlm. 8.

3. Penyakit yang timbul akibat kerja, yakni penyakit yang timbul karena sifatnya dari kecelakaan kerja yang dapat mempunyai dampak langsung atau segera diketahui, akan tetapi dalam beberapa kasus dapat juga tidak segera diketahui.

Kecelakaan kerja biasanya timbul sebagai hasil gabungan dari beberapa faktor penyebab, tiga faktor penyebab yang paling utama yaitu faktor peralatan teknis, faktor lingkungan dan faktor tenaga kerja.⁵³ Penyebab kecelakaan kerja secara garis besar disebabkan oleh 2 golongan, yakni:

1. Tindakan tidak aman (*unsafe act*)

Tindakan tidak aman adalah suatu pelanggaran terhadap prosedur keselamatan yang memberikan peluang terhadap terjadinya kecelakaan.

2. Kondisi tidak aman (*unsafe condition*)

Kondisi tidak aman adalah suatu kondisi atau keadaan yang berbahaya yang mungkin dapat langsung mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja.⁵⁴

Akibat (efek) kerugian dari kecelakaan kerja dapat diukur dengan melihat besarnya biaya yang dikeluarkan atas terjadinya kecelakaan kerja, yakni:

⁵³ Kusam Suhaedi, *Pencegahan Kecelakaan Kerja*, (Bandung: Armico, 2005), hlm. 54.

⁵⁴ Suma'mur, *Op. Cit*, hlm. 9.

1. Biaya langsung adalah biaya pertolongan pertama pada kecelakaan, pengobatan perawatan, biaya pengangkutan, upah selama tidak bekerja, kompensasi cacat.
2. Biaya tidak langsung adalah segala sesuatu yang tidak terikat pada waktu atau beberapa waktu setelah kecelakaan kerja, misalnya biaya penghentian proses produksi karena tenaga kerja memberikan pertolongan atau tenaga kerja tertarik pada peristiwa tersebut.⁵⁵

5. Sekilas Perlindungan Hukum Pekerja Migrant Terkait Asuransi Di Negara Filipina Menilik Dari Republik Act 8024 The Migran Workers and Filipinos Act of 1995 (Undang-Undang Pekerja Migran dan Luar Negeri Filipina 1995)

Diantara negara pengirim tenaga kerja migran Filipina, adalah suatu negara yang mempunyai sistem pengelolaan tenaga kerja migran yang baik. Tanpa mengurangi apresiasi terhadap upaya pemerintah Indonesia tidak ada salahnya jika kita belajar mengambil hal-hal yang positif untuk perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke depannya. Belajar pada Filipina, salah satu contoh negara yang berhasil mengelola pengiriman dan perlindungan hukum pekerja migrannya dengan baik dan professional. Pemerintah Filipina mengawali perlindungan optimal terhadap pekerja migrannya dengan meratifikasi Konvensi Perlindungan

⁵⁵ Ihda Taftazani, *Accident Investigation*, (Karawang: PT. KIA, 2002), hlm. 32.

Buruh Migran dan Keluarganya. Ini yang belum dilakukan oleh pemerintah kita meski Indonesia telah turut menandatangani pada 2004 lalu⁵⁶.

Konvensi ini sangat penting karena menjadi dasar dalam menyusun undang-undang nasional dan acuan perlindungan bagi buruh migran Filipina. Keberhasilan Philipina dalam menangani penataan tenaga kerja di luar negeri pada umumnya tidak terlepas dari peranan Kementerian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan Philipina dan 3 badan penunjang inti antara lain: Philippine Overseas Employment Agency (POEA) yakni pelayanan penempatan dan perlindungan, Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) yakni pelayanan peningkatan kesejahteraan dan The Office of the Legal Assistant for Migrant Affairs yakni bantuan hukum bagi pekerja migran bermasalah.⁵⁷

Dalam perlindungan hukum bagi migrant yang mengalami kecelakaan kerja dan menginginkan untuk mendapatkan klaim asuransi, pekerja migrant tersebut hanya berurusan dengan OWWA, merupakan badan yang harus terus merumuskan dan melaksanakan program-program kesejahteraan pekerja migrant Filipina di luar negeri dan fasilitas mereka dalam semua tahap pekerjaan di luar negeri, yakni mengawasi upah,

⁵⁶<http://ksbdsi.wordpress.com/2011/04/29/perlindungan-penanganan-masalah-tki-di-luar-negeri/>, Akses Senin, 14-01-2013.

⁵⁷<http://news.okezone.com/read/2011/11/15/337/529709/redirect>, Akses 11 Desember 2012.

asuransi serta segala hal menyangkut kesejahteraan pekerja migrant sebelum, selama dan setelah kembali ke negara asal Filipina.

OWWA merupakan badan penunjang penting yang dibentuk oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan Filipina. Dalam OWWA terdapat beberapa komisi yang menyangkut pelayanan kesejahteraan pekerja migrant. Komisi asuransi (IC) adalah salah satu komisi yang khusus menangani masalah asuransi pekerja migrant. Komisi asuransi ini memiliki beberapa perusahaan asuransi yang direkrut oleh OWWA bekerja sama dengan POEA selaku badan penempatan dan pelayanan perlindungan pekerja migrant di luar negeri.

Jika pekerja migrant menginginkan untuk mendapatkan klaim asuransi maka prosedur yang akan dilakukan tidak berbelit-belit/rumit:

1. Jika pekerja migrant mendaftar bekerja ke luar negeri dengan jalur pendaftaran di POEA maka bisa segera langsung mendatangi OWWA;
2. Jika pekerja migrant mendaftar bekerja ke luar negeri dengan jalur PJTKI maka pekerja migrant bisa segera langsung mendatangi OWWA, OWWA dengan diwakili oleh Komisi Asuransi (IC) akan mengurus semua kelengkapan yang berhubungan dengan PJTKI dimana pekerja migrant tersebut terdaftar.

3. Kelengkapan dokumen sangat penting sebagai bukti tapi tidak membuat pekerja migrant susah untuk melengkapinya. Dalam Pasal 37 Undang-Undang Pekerja Migran dan Luar Negeri Filipina 1995, OWWA membuat persyaratan dengan berpikir untuk tidak memberatkan pekerja migrant, yakni:

- a Sertifikat Kematian- Dalam kasus kematian alam;
- b Polisi atau Laporan Kecelakaan - Dalam kemudahan kematian karena kecelakaan, dan
- c Sertifikat Medis - Dalam kasus kecelakaan kerja cacat

4. Dalam waktu sepuluh (10) hari dari pengajuan pemberitahuan klaim, perusahaan asuransi di bawah Komisi Asuransi akan melakukan pembayaran kepada pekerja migrant langsung (terdaftar di POEA) / PJTKI jika pekerja migrant terdaftar di PJTKI dengan jumlah klaim asuransi sesuai dengan yang diperhitungkan dalam undang-undang atau jumlah kewajiban diasuransikan.

Bagusnya lagi setiap klaim yang timbul dari kematian karena kecelakaan, kematian alami atau cacat harus dibayar oleh perusahaan asuransi di bawah Komisi Asuransi dalam badan OWWA tanpa ada alasan apapun dan tanpa perlu memberikan kesalahan atau kelalaian apapun pada pekerja migran bertanggung.

Hal ini sungguh jauh berbeda dengan prosedur klaim asuransi yang ada di negara kita. Banyak perbedaan yang bisa kita temukan yakni perlindungan hukum bagi pekerja migrant untuk klaim asuransi apapun semua dibuat mudah. Negara Filipina hanya mempunyai Kementerian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan serta 3 badan inti yang terkait, kesederhanaan lembaga ini yang membuat pengurusan dan pengelolaan untuk perlindungan pekerja migrant lebih fokus.

Misalnya, untuk klaim asuransi hanya ada 1 badan yang berkuasa penuh untuk mengelola, mengurus, menyelesaikan masalah yakni OWWA. OWWA mempunyai beberapa komisi, salah satunya Komisi Asuransi. OWWA bertanggung jawab penuh kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan Filipina.

Berbeda dengan Indonesia, jika Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menginginkan untuk mengurus klaim asuransi masih harus menghadapi segudang prosedur administratif. Pengurusan klaim asuransi di Indonesia masih berbelit-belit tidak dibuat minimalis/ sederhana, yakni:

- a Carut-marutnya badan yang berkuasa penuh untuk membantu para Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam proses klaim asuransi;
- b Perusahaan Konsorsium Asuransi “Prokteksi TKI” yang masih berdiri sendiri tidak dinaungi dalam 1 badan;

c Kelengkapan dokumen yang banyak dan istilah “wajib” tanpa ada alasan pengecualian;

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA OLEH BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI (BP3TKI) DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

1) Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang mengalami Kecelakaan Kerja Oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta

a Subyek

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

Tugas Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) sesuai Pasal 4 Keputusan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Nomor PER. 35/KA.VIII/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), yakni: “Memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing unit pelaksanaan teknis penempatan dan perlindungan TKI”.

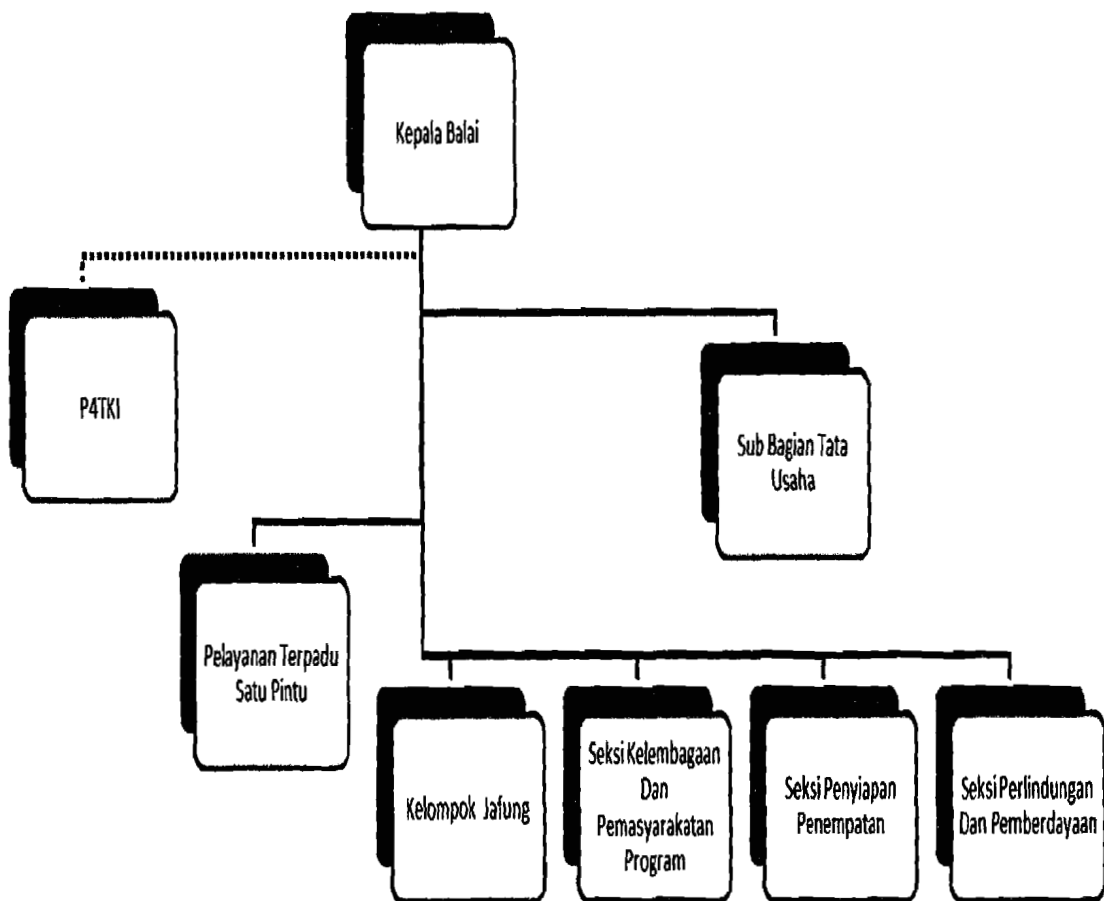
Fungsi dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI), sesuai dengan Pasal 5 Keputusan

Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Nomor PER. 35/KA.VIII/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis dilingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga balai;
- 2) Membantu pengurusan kasus perlindungan hukum;
- 3) Pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
- 4) Penyelenggaraan pemasyarakatan/sosialisasi program penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
- 5) Pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN);
- 6) Pengumpulan data, pemberian layanan informasi serta pembinaan sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- 7) Pemberdayaan dan melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- 8) Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi calon tenaga kerja Indonesia G to G;

- 9) Pelaksanaan pemantauan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di negara penempatan;
- 10) Monitoring penyediaan dan pelaksanaan sertifikasi calon Tenaga Kerja Indonesia;
- 11) Pemantauan pelaksanaan kerja sama luar negeri dan promosi;
- 12) Memfasilitasi unit pelayanan terpadu satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
- 13) Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Bagan I:
BAGAN STURKTUR ORGANISASI
BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN
TKI (BP3TKI)



Sumber: Lampiran Peraturan Kepala Badan Nasional penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Nomor: PER-03/KA/II/2009 tertanggal 13 Februari 2009.

b) Perusahaan Asuransi (Konsorsium Asuransi TKI)

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia ada beberapa hal yang perlu diketahui menyangkut struktur perusahaan asuransi, yakni:

- a. Bahwa Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menetapkan Asuransi Tenaga Kerja Indonesia yakni bentuk perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berupa santunan dengan nama “Asuransi Proteksi TKI”.
- b. Asuransi Proteksi TKI ini dikukuhkan dengan ditetapkannya Konsorsium Asuransi TKI yakni kumpulan sejumlah perusahaan asuransi sebagai satu kesatuan yang terdiri dari ketua dan anggota, untuk menyelenggarakan program asuransi TKI yang dibuat dalam perjanjian konsorsium. Konsorsium Asuransi “Proteksi TKI” ini diketuai oleh PT. Asuransi Central Asia Raya dengan beranggotakan:
 - 1) Perusahaan Asuransi Jiwa: perusahaan yang memberikan jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan hidup atau meninggalnya seseorang yang dipertanggungkan, yakni:

- a PT. AJ. Central Asia Raya;
 - b PT. Asuransi Takaful Keluarga;
 - c PT. Asuransi Relife;
- 2) Perusahaan Asuransi Kerugian: perusahaan yang memberikan jasa dalam penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti, yakni:
- a. PT. Asuransi Umum Mega;
 - b. PT. Asuransi Harta Aman Pratama Tbk;
 - c. PT. Asuransi Tugu Kresna Pratama;
 - d. PT. Asuransi LIG;
 - e. PT. Asuransi Raya;
 - f. PT. Asuransi Ramayana Tbk;
 - g. PT. Asuransi Purna Artanugraha.
- c. Perusahaan Asuransi yang akan bergabung dengan konsorsium asuransi “Proteksi TKI” wajib mendapat persetujuan dari Menteri dengan mengajukan permohonan melalui Dirjen dengan melampirkan dokumen:

- a. Copy akta pendirian dan/atau akta perubahan perseroan terbatas;
- b. Copy surat izin usaha perasuransian dari Menteri Keuangan RI;
- c. Surat pernyataan sanggup menyelenggarakan program asuransi TKI;
- d. Surat pernyataan bersedia membentuk kantor cabang sekurang-kurangnya di 11 daerah embarkasi;
- e. Bukti kepemilikan sistem pendataan *on-line* yang dapat diakses oleh publik;
- f. Surat pernyataan bersedia menyerahkan uang jaminan atas nama Menteri qq. Perusahaan sebesar Rp.500.000.000,-;
- g. Neraca keuangan yang dibuat oleh akuntan publik;
- h. Copy NPWP;
- i. Bukti lulus kelayakan dan kepatutan dari Menteri Keuangan bagi direksi dan komisaris;
- j. Pas photo dari pimpinan perusahaan dengan ukuran 4x6 cm sebanyak 3 lembar.

- k. Perusahaan asuransi yang telah mendapat persetujuan Menteri, wajib bergabung dalam 1 konsorsium asuransi “Proteksi TKI”. Untuk dapat dipilih sebagai ketua konsorsium asuransi “Proteksi TKI”, wajib:
- a. Memiliki pengalaman sebagai penyelenggara asuransi;
 - b. Memiliki asset terbesar diantara para anggota konsorsium asuransi TKI paling sedikit Rp.2.000.000.000.000,-(dua triliun rupiah);
 - c. Memiliki modal sendiri paling sedikit sebesar Rp. 500.000.000.000,- (lima ratus milyar rupiah);
 - d. Memiliki kantor cabang sekurang-kurangnya di 15 daerah embarkasi;
 - e. Memiliki fasilitas sistem pendataan *on-line* dengan semua anggota konsorsium asuransi TKI yang dapat diakses oleh
 - f. Memiliki deposito jaminan sebesar Rp. 2.000.000.000,- (dua milyar rupiah).

Perhitungan santunan menurut Pasal 12 Peraturan Menteri
Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang

1. Sakit:

a) Meninggal dunia 100% x Rp. 50.000.000,-

b) Biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan berdasarkan
bukti-bukti pengeluaran maksimum sebesar Rp. 50.000.000,-
(perawatan sakit) dan Rp. 25.000.000,- (perawatan lanjutan
dalam negeri)

2. Kecelakaan:

a) Meninggal dunia 100% x Rp. 50.000.000,-

b) Cacat tetap 100%x Rp. 50.000.000,-

3. Cacat tetap sebagian (lihat tabel)

Bagan II:**Tabel Perhitungan Santunan⁵⁸**

Jenis Program	%	Nilai Pertanggung
1. a) lengan kanan mulai dari sendi bahu	75%	75% x Rp.50.000.000,-
b)lengan kiri dari sendi bahu	65%	65%x Rp.50.000.000,-
2. a) lengan kanan mulai dari atasnya bahu	65%	65%x Rp.50.000.000,-
b) lengan kiri mulai dari atasnya sendi bahu	55%	55%x Rp.50.000.000,-
3. a) tangan kanan mulai dari atasnya pergelangan tangan	60%	60% x Rp. 50.000.000,-
b)tangan kiri mulai dari atasnya pergelangan tangan	50%	50% x Rp. 50.000.000,-
4. satu kaki mulai dari pangkal paha atau pergelangan kaki	50%	50% x Rp. 50.000.000,-
5. a)ibu jari tangan kaki	25%	25% x Rp. 50.000.000,-
b)ibu jari tangan kiri	25%	25% x Rp. 50.000.000,-

⁵⁸ Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

6. a) jari tangan kanan lainnya	25%	25% x Rp.50.000.000,-
b) jari tangan kiri lainnya	25%	25% x Rp. 50.000.000,-
7. satu jari kaki	25%	25% x Rp. 50.000.000,-
8. pendengaran pada kedua belah telinga	25%	25% x Rp. 50.000.000,-
9. pendengaran sebelah telinga	25%	25% x Rp 50.000.000,-
10. buta total kedua belah mata	100%	100% x Rp.50.000.000,-
11. buta total sebelah mata	50%	50% x Rp.50.000.000,-
12. buta tapi masih bisa melihat sinar	50%	50% x Rp.50.000.000,-

Menurut Pasal 14 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, konsorsium asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepada peserta program asuransi TKI, yakni:

- a. Pendaftaran kepesertaan asuransi;
- b. Perpanjangan kepesertaan asuransi;
- c. Penyerahan Kartu Peserta Asuransi kepada calon TKI/TKI;

- d. Pembayaran klaim asuransi pra, masa dan purna penempatan sesuai prosedur;
- e. Pelayanan lain sesuai dengan lingkup pertanggungungan.

Kewajiban lain dari konsorsium asuransi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menyangkut pembayaran klaim asuransi dengan dibantu oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) sesuai Pasal 26 Ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, yakni: "Santunan atas klaim yang diajukan wajib dibayar oleh konsorsium asuransi TKI selambat-lambatnya 7 hari kerja terhitung sejak persyaratan pengajuan klaim sebagaimana dimaksud pada Pasal 26 Ayat (4)".

c) **Perusahaan Pialang Asuransi (PT. Paladin International Insurance Brokers & Claims)**

Bab IV Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia mengenai Pialang Asuransi, dalam penyeleggaran klaim asuransi TKI, Konsorsium Asuransi TKI "Proteksi TKI" telah melakukan perjanjian kerja sama dengan PT. Paladin International Insurance Brokers & Claims atau disebut juga perusahaan pialang asuransi. Perusahaan

pialang asuransi yakni perusahaan yang memberikan jasa perantara dalam penutupan asuransi dan penanganan penyelesaian ganti rugi asuransi dengan bertindak untuk kepentingan tertanggung.

Tujuan dari PT. Paladin International Insurance Brokers & Claims, yakni:

1. Orientasi total terhadap peserta;
2. Memiliki personel dengan pengalaman dan kemampuan multilingual;
3. Memberikan dedikasi sebagai pendukung dalam proses penyelesaian klaim;
4. Memberikan pelayanan yang terbaik;
5. Penempatan pada perusahaan asuransi terbaik;
6. Memiliki kemampuan dalam memberikan kapasitas dan quotation.

Misi dari PT. Paladin International Insurance Brokers & Claims, yakni:

1. Profesional dalam menangani Risk Management;
2. Inovatif dalam memberikan alternatif pilihan untuk program perlindungan yang komprehensif;
3. Informasi yang terbaik, sebagai pondasi/dasar komitmen;
4. Berjuang untuk memberi pelayanan dan produk terbaik.

5. Peserta selalu mendapatkan penanganan yang tepat, cepat dan akurat dan bertanggung jawab kepada semua pihak dengan standar basik prosedur.

Untuk dapat ditetapkan menjadi pialang asuransi TKI, perusahaan harus mengajukan permohonan kepada Menteri, dengan melampirkan dokumen:

1. Copy NPWP;
2. Copy keputusan Menteri Keuangan tentang Pemberian Izin Usaha di bidang pialang asuransi;
3. Copy polis indemnititas profesi yang masih berlaku;
4. Memiliki modal disetor paling sedikit sebesar Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar rupiah);
5. Pernyataan kesanggupan menyelesaikan klaim asuransi untuk kepentingan CTKI/TKI.

d) Tenaga Kerja Indonesia

Hak peserta sesuai Pasal 26 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia,yakni: “Calon TKI/TKI atau ahli waris yang

sah yang berhak mengajukan klaim asuransi kepada konsorsium asuransi TKI”.

Kewajiban peserta CTKI/TKI sesuai Pasal 8 Ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia,yakni:

1. Mengungkapkan fakta yakni tentang informasi, keterangan, keadaan dan fakta yang mempengaruhi pertimbangan penanggung dalam menerima atau menolak suatu permohonan penutupan asuransi dan dalam menetapkan suku premi apabila permohonan dimaksud diterima;
2. Membuat pernyataan yang benar tentang hal-hal yang berkaitan dengan penutupan asuransi, yang disampaikan baik pada waktu pembuatan perjanjian asuransi maupun selama jangka waktu pertanggungan.

Pasal 26 Ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi RI No.PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, yakni:” Klaim sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), diajukan selambat-lambatnya dalam jangka waktu 12 bulan setelah terjadinya risiko yang dipertanggungkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23.

b Obyek

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan mediator dalam penyelesaian kasus secara non litigasi menerima pengaduan berbagai macam bentuk kasus, memilah kasus, sehingga ditemukan cara penyelesaiannya. Dalam penelitian ini penulis mengangkat kasus kecelakaan kerja, sehingga prosedur penanganan/penyelesaian kasus tersebut adalah sebagai berikut:⁵⁹

a Menerbitkan Rekomendasi Klaim Asuransi

Surat rekomendasi diterbitkan oleh Kepala Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dengan aturannya, yakni:

- 1) Tenaga Kerja Indonesia (TKI)/ahli waris mengajukan klaim asuransi yang ditujukan kepada konsorsium asuransi Proteksi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melalui surat rekomendasi;
- 2) Klaim asuransi sebagaimana dimaksudkan diajukan selambat-lambatnya dalam waktu 12 bulan setelah terjadinya resiko yang

⁵⁹ BP3TKI DIY, "Standar Operasional Prosedur Mediasi Penyelesaian Kasus CTKI/TKI" 2008.

dipertanggungjawabkan, apabila lebih dari 12 bulan, maka hak menuntut klaim dinyatakan gugur;

3) Memenuhi persyaratan administrasi

a. Surat keterangan dari rumah sakit atau puskesmas;

b. Rincian biaya pengobatan dan perawatan dari rumah sakit atau puskesmas.

4) Konsorsium asuransi melalui bantuan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) masing-masing sebagaimana dimaksud pada angka (1) wajib membayar santunan atas klaim yang diajukan selambat-lambatnya 7 hari kerja terhitung sejak ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka (3) dipenuhi.

b Mediasi Penyelesaian Kasus Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

1) Tahap Laporan

a) CTKI/TKI/Keluarga TKI menyampaikan pengaduan langsung kepada instansi yang membidangi atau terkait, yakni: Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI).

b) Melakukan pencacatan pengaduan, penelitian dokumen, pertolongan pemenuhan kelengkapan dokumen CTKI/TKI dan

surat lainnya sebagai bukti dan alat pendukung pengaduan,
antara lain:

1. KTP atau paspor;
2. Job order;
3. Perjanjian penempatan;
4. Perjanjian kerja;
5. Surat keterangan hasil pemeriksaan kesehatan;
6. Bukti asli suatu pembayaran kepada pihak lain;
7. Surat hasil lulus seleksi administrasi;
8. Tiket;
9. Surat keterangan KBRI/Mitra Kerja/Pengguna;
10. Surat berkaitan dengan proses di daerah Debarkasi;
11. Rekomendasi rekrutmen (CTKI/TKI);
12. Rekomendasi paspor (CTKI/TKI);
13. Rekomendasi bebas fiskal luar negeri/KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri);

14. Surat yang berkaitan dengan proses penanganan oleh Perwakilan RI di luar negeri atau mitra kerja PJTKI.

- c) Klarifikasi kepada para pihak sebagai bahan penelitian dan telaah kasus analisis terhadap bentuk dan sifat kasus;
- d) Membuat resume kasus yang akan diproses sebagai penentu langkah selanjutnya;
- e) Menjadwalkan mediasi untuk penyelesaian perkara;

2) Tahap Mediasi

a. Tahap Pra Mediasi

1. Mediator pada sidang pertama yang dihadiri kedua belah pihak yang berpekar, wajib menyarankan agar para pihak menempuh perundingan secara musyawarah dan mufakat;
2. Mediator wajib menunda proses persidangan agar para pihak mempunyai kesempatan untuk menempuh mediasi;
3. Mediator memberikan penjelasan kepada para pihak tentang proses mediasi;

4. Dalam hal para pihak memberikan kuasa kepada kuasa hukum setiap keputusan yang diambil oleh kuasa hukum wajib memperoleh persetujuan tertulis dengan para pihak.
5. Mediator wajib mendampingi dan mengawasi jalannya klaim asuransi dari awal hingga terselesainya klaim asuransi;

b. Tahap Mediasi

1. Mediator wajib menentukan jadwal pertemuan untuk menyelesaikan proses mediasi;
2. Dalam proses mediasi para pihak dapat didampingi oleh kuasa hukumnya;
3. Mediator wajib mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka serta mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak;
4. Dengan hasil akhir tercapai kesepakatan atau ketidaksepakatan, proses mediasi berlangsung paling lama 20 hari kerja sejak penjadwalan hari sidang pertama;
5. Mediator wajib membuat kesepakatan sebagai suatu akta perdamaian dengan memuat surat pernyataan bersama

mengenai hal-hal yang telah disepakati antara para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kesepakatan;

6. Kesepakatan wajib memuat klausula pencabutan perkara atau pernyataan perkara telah selesai;

7. Jika para pihak gagal mencapai kesepakatan, maka mediator menghentikan mediasi, kemudian akan disampaikan Nota Anjuran kepada para pihak, nota anjuran dibuat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

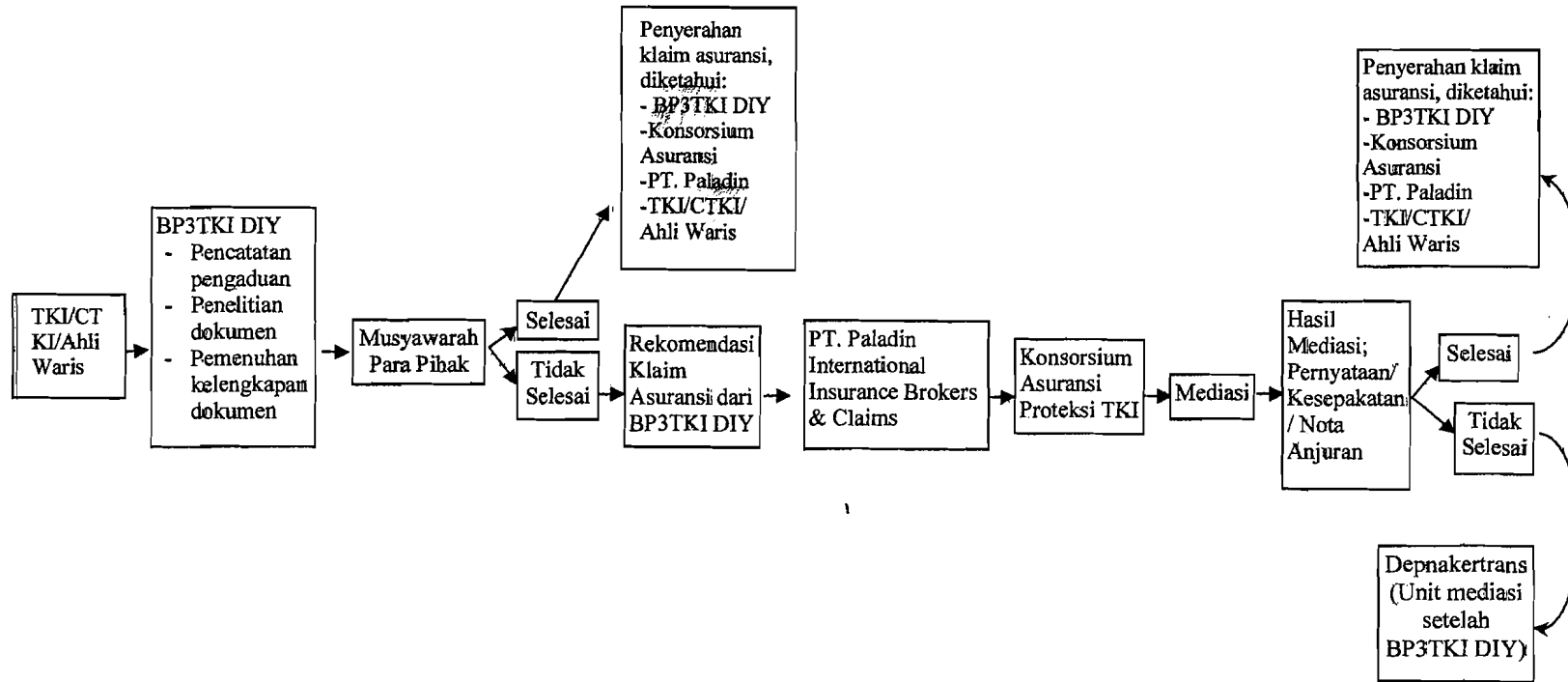
c Proses

1. Jangka Waktu

- a) Menerima pengaduan dari CTKI/TKI/Ahli waris mempunyai jangka waktu berbeda-beda. Jika CTKI/TKI/TKI purna datang dari bandara dan langsung melapor ke Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta akan dilayani dengan jangka waktu 15 menit.
- b) Validasi pengaduan dengan memeriksa berkas dan dokumen yang disyaratkan mempunyai jangka waktu 2 hari;
- c) Klasifikasi masalah (pra/masa/purna penempatan) mempunyai jangka waktu 1 hari;

- d) Klarifikasi kepada pelapor atau para pihak yang terkait mempunyai jangka waktu 3 hari;
- e) Proses mediasi berlangsung paling lama 20 hari kerja sejak penjadwalan hari sidang pertama.

**PROSEDUR PENYELESAIAN KASUS KECELAKAAN KERJA
(KLAIM ASURANSI)**



Sumber : Hasil Analisis Penulis Atas Prosedur Penyelesaian Kecelakaan Kerja (Klaim Asuransi)

Keterangan Skema Prosedur Penyelesaian Klaim Kecelakaan Kerja
(Klaim Asuransi), yakni:

1. TKI/CTKI/Ahli Waris mengajukan laporan ke Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta;
2. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta selanjutnya melakukan pencatatan pengaduan, penelitian dokumen serta pemenuhan kelengkapan dokumen;
3. Dilakukan musyawarah dengan para pihak, yakni: TKI/CTKI/Ahli Waris, Konsorsium Asuransi Proteksi TKI yang diwakili oleh PT. Paladin International Insurance Brokers & Claims yang ditengahi oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta;
4. Dari hasil musyawarah mendapatkan 2 hasil, yakni: Jika dapat diselesaikan maka dilakukan proses penyerahan klaim asuransi yang diketahui oleh BP3TKI DIY, Konsorsium Asuransi Proteksi TKI, PT. Paladin International Insurance Brokers & Claims serta TKI/CTKI/Ahli waris, akan tetapi jika tidak selesai maka BP3TKI DIY akan mengeluarkan rekomendasi klaim asuransi;

5. Rekomendasi klaim asuransi di buat oleh Kepala BP3TKI DIY dan ditujukan kepada PT. Paladin International Insurance Brokers & Claims;
6. Rekomendasi yang diterima oleh PT. Paladin International Insurance Brokers & Claims dilanjutkan kepada Konsorsium Asuransi Proteksi TKI;
7. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta selaku mediator mengadakan mediasi dengan para pihak;
8. Hasil mediasi dapat berupa pernyataan/kesepakatan/nota anjuran;
9. Hasil mediasi menimbulkan 2 hal, yakni: terselesainya masalah dengan terjadi kesepakatan bersama antara para pihak dan segera terjadi proses penyerahan klaim asuransi atau tidak terselesainya masalah dengan tindakan selanjutnya dilimpahkan pada Depnakertrans selaku unit mediasi setelah BP3TKI DIY.

2) Kesesuaian Pelaksanaan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta Dengan Perundang-Undangan

Untuk menjawab kesesuaian pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dengan peraturan perundang-undangan, penulis akan menggabungkan analisis dari contoh kasus/realita di lapangan dan analisis peraturan.

Untuk lebih bisa menjawab kesesuaian pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dengan peraturan perundang-undangan, maka penulis akan menjelaskan dengan 4 kasus dari mantan Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja dan meminta bantuan kepada pihak Pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta , yakni:

Kasus Isnafiroh

Isnafiroh merupakan mantan Tenaga Kerja Indonesia dari Taiwan yang mengalami kecelakaan kerja dengan mengalami cacat sebagian tetap (satu jari kaki putus). Hanya mendapatkan uang santunan Rp. 6.300.000,- tidak sesuai dari kesepakatan dan yang ditetapkan undang-undang. Selain itu jangka waktu klaim lama lebih dari 15 hari, proses kelengkapan dokumen yang menyulitkan (pihak BP3TKI DIY tidak aktif turun tangan membantu), jarang mendampingi dari proses awal mediasi sampai penyerahan klaim dan tidak dijelaskannya bagaimana alur proses mediasi sejak awal.⁶⁰

Kasus Wahyu

Wahyu merupakan mantan Tenaga Kerja Indonesia dari Malaysia yang mengalami kecelakaan kerja dengan mengalami cacat tetap sebagian (ibu jari tangan tangan kiri putus). Mendapatkan uang santunan yang tidak sesuai dengan peraturan yakni Rp. 7.000.000,- dengan jangka waktu klaim lebih dari 16 hari. Selain itu wahyu jarang didampingi dari awal sampai akhir penyerahan klaim serta proses mediasi yang tidak dijelaskan

⁶⁰ Wawancara dengan Isnafiroh, Mantan TKI di Taiwan, di Soroboyan Dsn XII, Tirtorahayu, Galur, Kulonprogo, Yogyakarta, (11 Desember 2012).

oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta.⁶¹

Kasus Nita

Nita merupakan mantan Tenaga Kerja Indonesia dari Malaysia yang mengalami cacat sebagian tetap (buta total sebelah mata) menerima santunan yang tidak sesuai dengan peraturan yakni Rp 15.000.000,- dengan penyerahan klaim asuransi lebih dari 7 hari.⁶²

Kasus Tiyok

Tiyok merupakan mantan Tenaga Kerja Indonesia dari Malaysia yang mengalami kecelakaan kerja cacat sebagian tetap (pendengaran pada sebelah telinga) dengan menerima santunan tidak sesuai dengan kesepakatan dan peraturan yakni Rp. 9.500.000,- dengan penyerahan klaim asuransi lebih dari 10 hari. Pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak memberikan bantuan dalam hal kelengkapan dokumen, jarang

⁶¹Wawancara dengan Wahyu, Mantan TKI di Malaysia, Jln. Parangtritis, Sewon, Bantul, Yogyakarta, (11 Desember 2012).

⁶² Wawancara dengan Nita, mantan TKI di Malaysia, Pringgodani 1, Mrican baru, Yogyakarta, (3 Desember 2012)

mendampingi proses dari awal mediasi sampai penyerahan klaim dan tidak dijelaskannya bagaimana alur proses mediasi sejak awal.⁶³

Pasal 24 Ayat (1) Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yakni: “BP3TKI mempunyai **tugas** memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah TKI secara terkoordinasi dan terintergrasi di wilayah kerja masing-masing BP3TKI”. Berdasarkan pasal tersebut tugas dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) dapat dibagi menjadi 2, yakni:

- a. Memberikan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan;
- b. Penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Bentuk perlindungan hukum dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta bagi Tenaga Kerja Indonesia merupakan implementasi dari tugas BP3TKI di atas. Berdasarkan hasil penelitian, antara tugas yang diemban oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta selaku mediator dengan kenyataan sungguh berbeda, yakni:

⁶³ Wawancara dengan Tiyok, mantan TKI dari Malaysia, di Jln. Tegal Malohan, Buntalan Klaten, (10 Desember 2012)

- a) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta/mediator dalam penyerahan klaim asuransi bertugas mengawasi dan mendampingi secara langsung, tetapi Isnafiroh, Wahyu dan Tiyok dari awal proses mediasi kerap tidak didampingi langsung bahkan tidak ada di tempat pada saat penerimaan/penyerahan klaim asuransi;
- b) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta/mediator bertugas memberikan penjelasan kepada para pihak tentang proses mediasi, akan tetapi Isnafiroh, Wahyu dan Tiyok tidak diberikan penjelasan mengenai bagaimana alur proses mediasi.
- c) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta/ mediator bertugas membuat kesepakatan sebagai suatu akta perdamaian dengan memuat surat pernyataan bersama mengenai hal-hal yang telah disepakati antara para pihak yang dituangkan dalam perjanjian kesepakatan, akan tetapi isi perjanjian kesepakatan tidak sesuai dengan kesepakatan sebelumnya.
- d) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta/mediator melakukan pertolongan pemenuhan kelengkapan surat/dokumen lainnya sebagai bukti dan alat pendukung

pengaduan untuk prasyarat pengajuan klaim asuransi, akan tetapi Isnafiroh, Wahyu dan Tiyok mendapatkan kesulitan untuk melengkapi dokumen, sedangkan Pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta lepas tangan sehingga harus mereka sendiri yang mengurusnya.

e) Besaran klaim asuransi yang tidak sesuai dengan peraturan

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia besarnya santunan asuransi bagi risiko kecelakaan kerja, terdapat perhitungan santunan yakni.⁶⁴

Kasus Isnafiroh mengalami kecelakaan kerja (satu jari kaki putus) mendapatkan Rp.12.500.000,- dengan perhitungan 25% xRp.50.000.00,-. Selain itu dalam berita acara penyelesaian klaim asuransi yang dikeluarkan oleh PT. Paladin International Insurance menyebutkan nilai klaim asuransi sebesar Rp. 12.500.000,-, akan tetapi kenyataannya Isnafiroh hanya memperoleh Rp. 6.300.000,-.

Dalam kasus Wahyu mengalami kecelakaan kerja (ibu jari tangan kiri) seharusnya mendapatkan Rp.12.500.000,- dengan perhitungan 25% xRp.50.000.00,-. Selain itu dalam berita acara

⁶⁴ Lihat Tabel Perhitungan Santunan, halaman 79.

penyelesaian klaim asuransi yang dikeluarkan oleh PT. Paladin International Insurance menyebutkan nilai klaim asuransi sebesar Rp. 12.500.000, akan tetapi Wahyu hanya memperoleh Rp 7.000.000,-

Kasus Nita yang mengalami kecelakaan kerja (buta total sebelah mata) seharusnya mendapatkan Rp.25.000.000,- dengan perhitungan $50\% \times \text{Rp.}50.000.00,-$. Selain itu dalam berita acara penyelesaian klaim asuransi yang dikeluarkan oleh PT. Paladin International Insurance menyebutkan nilai klaim asuransi sebesar Rp. 25.000.000,-. Akan tetapi Nita hanya memperoleh Rp 15.000.000,-.

Kasus Tiyok yang mengalami kecelakaan kerja (pendengaran sebelah telinga) seharusnya mendapatkan Rp.12.500.000,- dengan perhitungan $25\% \times \text{Rp.}50.000.00,-$. Selain itu dalam berita acara penyelesaian klaim asuransi yang dikeluarkan oleh PT. Paladin International Insurance menyebutkan nilai klaim asuransi sebesar Rp. 12.500.000,-. akan tetapi Tiyok hanya memperoleh Rp 10.000.000,-

Mereka bertanya pada pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dan jawabannya adalah pihak Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta akan menindaklanjuti mengapa terjadi pengurangan klaim tapi sampai

penelitian ini dilakukan mereka juga belum mendapatkan jawaban serta pemenuhan sisa dari klaim asuransi sesuai dengan peraturan.

f) Jangka waktu pengucuran klaim asuransi yang tidak sesuai peraturan

Pasal 26 Ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia melalui bantuan dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) menyebutkan, yakni: “santunan atas klaim yang diajukan wajib dibayar oleh konsorsium asuransi TKI selambat-lambatnya 7 hari kerja terhitung sejak persyaratan pengajuan klaim sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terpenuhi”.

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kasus ini harus memastikan agar jangka waktu penyerahan klaim asuransi bisa tepat waktu sesuai peraturan, akan tetapi Isnafiroh mendapatkan klaim asuransi berjangka waktu lebih dari 15 hari, Wahyu mendapatkan klaim asuransi lebih dari 16 hari, Nita mendapatkan klaim asuransi berjangka waktu lebih dari 7 hari serta Tiyok mendapatkan klaim asuransi berjangka waktu lebih dari 10 hari.

Jika terjadi hal seperti ini Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta sesuai tugasnya membantu dalam hal klaim asuransi harus melakukan langkah-langkah yang signifikan dengan berkoordinasi dengan para pihak agar Tenaga Kerja Indonesia tidak dirugikan serta Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta bisa menjalankan tugasnya sesuai yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Jadi pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, antara lain:

1. Pendampingan dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak ada dalam penyerahan klaim asuransi;
2. Informasi proses mediasi tidak diberikan oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak ada;

3. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak membuat isi kesepakatan sesuai kesepakatan bersama;
4. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak melakukan pertolongan pemenuhan kelengkapan dokumen;
5. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak memastikan jangka waktu klaim asuransi;
6. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak menindaklanjuti terjadinya pengurangan klaim asuransi.

BAB IV

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis di atas dapat disimpulkan, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan cara menerbitkan surat rekomendasi klaim asuransi dan memberikan bantuan berupa mediasi;
2. Pelaksanaan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mengalami kecelakaan kerja oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, antara lain:
 - a. Pendampingan dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak ada dalam penyerahan klaim asuransi;

- b. Informasi proses mediasi tidak diberikan oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta;
- c. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak membuat isi kesepakatan sesuai kesepakatan bersama;
- d. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak melakukan pertolongan pemenuhan kelengkapan dokumen;
- e. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak memastikan jangka waktu klaim asuransi;
- f. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak menindaklanjuti terjadinya pengurangan klaim asuransi.

B Saran

- a) Dari segi aturan, harus ada penyempurnaan untuk lebih bisa melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan kerja, sehingga tidak menimbulkan celah kelemahan yang dapat disalahgunakan, contohnya dalam masalah pendampingan Balai Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta untuk penyerahan klaim asuransi;
- b) Dari segi institusi atau aparat, diperlukan sanksi tegas jika Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta tidak melaksanakan tugas sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan;

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Surabaya: Sinar Grafika, 2009.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Bagir Manan, *Hubungan Antara Pusat dan Daerah Menurut UUD 1945*. Cetakan Pertama, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1994.
- B. Siswanto Sastrohadji, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.
- BP3TKI DIY, “*Standar Operasional Prosedur Mediasi Penyelesaian Kasus CTKI/TKI*” 2008.
- Daniel S. Lev, *Hukum Dan Politik Di Indonesia: Kesenambungan Dan Perubahan*, Jakarta: LP3ES, 1990.
- Fahor Rahman, *Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, Jakarta: Pensil, 2011.
- G. Kartasaputra dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armico, 1982.
- Gunawi Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Kerja*, Bandung: Armico, 1983.
- Heti Usnidar, *Pengiriman TKI yang “aman”*, Surabaya: Bina Ilmu, 2005.
- Ihda Taftazani, *Accident Investigation*, Karawang: PT. KIA, 2002.
- Joeniarto, *Negara Hukum*, Yogyakarta: YBP Gadjah Mada, 1968.
- Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan TKI, *Pedoman Asuransi TKI*, 2011.
- Kusam Suhaedi, *Pencegahan Kecelakaan Kerja*, Bandung: Armico, 2005.
- O. Notohamidjojo, *Makna Negara Hukum*, Jakarta: Badan Penerbit Kristen, 1995.
- Organisasi Internasional Migrasi, *Buku Saku Perlindungan TKI Bekerja Ke Luar Negeri Secara Legal dan Aman*, Jakarta: Sampoerna Strategic Square, 2011

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Di Indonesia, Sebuah Studi Tentang Prinsip-Prinsipnya Oleh Pengadilan Dalam Lingkungan Peradilan Umum Dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara*, Surabaya: PT. Bina Ilmu, 1987.

Rudi Suardi, *Sistem Manajemen Kesehatan Kerja*, Jakarta: PPM, 2005.

Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.

Soerojo Wignjodipoero, *Mengenal Hukum*, Bandung: Ganesha, 1985.

Suma'mur, *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1987.

-----, *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (HIPERKES)*, Jakarta: Sagung Seto, 2009.

Sunaryati Hartono, *Apakah The Rule Of Law Itu*, Bandung: Alumni, 1976.

Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 2002.

Tanpa Pengarang, *Laporan Tahunan Kegiatan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) Daerah Istimewa Yogyakarta, 2011-2012*.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar 1945;

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri;

Undang-Undang No. 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan;

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 273).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi NOMOR PER. 07/MEN/V/ 2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia;

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi NOMOR PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 515);

Keputusan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Nomor PER. 35/KA.VIII/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

Situs:

<http://nasional.sindonews.com/read/2012/10/15/12/679990/kpu-jumlah-penduduk-indonesia-255-juta>, Akses 11 Desember 2012.

<http://news.okezone.com/read/2011/11/15/337/529709/redirect>, Akses 11 Desember 2012.

http://www.google.co.id/#hl=id&tbo=d&scient=psyab&q=TENAGA+KERJA+INDONESIA%2C+PAHLAWAN+DEVISA+TANPA+PERLINDUNGAN&oq=TENAGA+KERJA+INDONESIA%2C+PAHLAWAN+DEVISA+TANPA+PERLINDUNGAN&gs_l=serp.3..0i8i30.5775.5775.0.7307.1.1.0.0.0.455.455.4.1.1.0...0.0...1c.JJ9CLyYmflY&pbx=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.&fp=11260f2f41bdd867&bpcl=39650382&biw=1024&bih=443, Akses Rabu, 12-12-2012.

<http://eyranucwaemtea.blogdetik.com/2011/02/05/kekerasan-terhadap-tenaga-kerja-wanita/>, Akses Senin, 13-01-2013.

<http://www2.Kompas.com/kompascetak/0305/10/ekonomi/304508.htm>, Akses Minggu, 13-01-2013.

<http://hukum.kompasiana.com/2012/01/01/catatan-akhir-2011-buruknya-sistem-penempatan-dan-perlindungan-tki/>.

<http://ksbdsi.wordpress.com/2011/04/29/perlindungan-penanganan-masalah-tki-di-luar-negeri/>, Akses Senin, 14-01-2013.

Brosur:

Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Deputi Bidang Penempatan, "*Mekanisme Penempatan TKI Prosedural*", 2010.

Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran BP3TKI Yogyakarta, "Prosedur TKI Bekerja ke Luar Negeri", Tahun 2012.

Kamus:

Departemen Pendidikan RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga,
(Jakarta:Balai Pustaka, 2001).

LAMPIRAN



Proteksi TKI^{P2}

KARTU JAMINAN ASURANSI TENAGA KERJA INDONESIA

ID TKI : TW00000821 No. Passport : AL 53450D

Nama : ISNAFIROH

ID PJTKI : 999

PJTKI : TKI MANDIRI

No. Polis : 01.96910

**Pertanggungungan MP : 06 Jul 2011 Sampai : 06 Aug 2013

**Max 24 Bulan Penerapan -> Perjalanan Ke Daerah Asal Max 11 Bulan

NO 021116



KONSORSIUM ASURANSI PROTEKSI TKI
(PROGRAM ASURANSI TENAGA KERJA INDONESIA)
DAFTAR PESERTA ASURANSI

PERORANGAN
NEGARA TUJUAN : TAIWAN
KOTA PEMBERANGKATAN :
JENIS ASURANSI :

NO	NAMA TKI	NO REGISTRASI	NO KTP	NO PASPOR	TEMPAT / TGL LAHIR	LP	ALAMAT TKI	NAMA & ALAMAT AHLI WARIS	PENDIDIKAN	PEKERJAAN	NAMA & ALAMAT PENGGUNA JASA	TEMPAT & TANGGAL BLK	TEMPAT & TANGGAL MCU
	NAEKON		34010 4590 5700 003	AL	KULON PROGO 19-3-1970	P	SOROBA TAN. TIR TOKAHA GALUR K.P	SOROSAYAN TIRTOKAHA SU. GALUR KULON PROGO	SMA	NAEKON			

20
GALDN TKI
MISEKON
(Nama jelas & Tanda tangan)



財團法人 羅東聖母醫院
天主教靈醫會

地址：宜蘭縣羅東鎮中正南路160號
電話：(03) 9544-106



Camillians Saint Mary's Hospital Luodong
Address : 160 Chung-Cheng South. Road.
Luodong, Taiwan, 26514
Tel : 886-3-9544-106

Date:

MEDICAL CERTIFICATE

TO WHOM IT MAY CONCERN,

This is to certify that ISUAFIROH

born on Indonesia.

Was admitted in our hospital from 17th Jan. 2012 to 31st Jan. 2012

With the diagnosis of L5 spondylolytic spondylolisthesis.



Han-Chung Kao M.D.
Attending Physician

天主教靈醫會羅東聖母醫院
出院病歷摘要

第 1 頁

(1) 醫院代號及名稱		(2) 姓名	(3) 身份證號	(4) 出生日期	(5) 病歷號碼
1234020011		羅東聖母	ISNAFIROH (女)	HD03637010	59年 3月 19日 (41Y) 0067968
(6) 轉入醫院		(7) 地址	羅東 聯亞 會瑞昌		(8) 流水編號
(9) 入院日期	101年 1月 17日 骨科脊椎微創科		S814 - 03 病床號碼		
(10) 轉科(床)	101年 1月 21日 骨科脊椎微創科 S913-03病床號		年 月 日		病床
(11) 出院日期	101年 1月 23日 住院天數計		6日		
(12) 診斷	入院	1.Lumbar5-sacrum-1 spondylolytic spondylolisthesis. 2.Lumbar5-sacrum-1 Herniated Intervertebral Disc Right.			
	出院	1.Lumbar5-sacrum-1 spondylolytic spondylolisthesis. 2.Lumbar5-sacrum-1 Herniated Intervertebral Disc Right.			
(13) 主訴	Low back pain and right leg radiation pain, walking difficulty due to moves the heavy patient one months ago.				
(14) 病史	<p>This 41 y/o female patient, She was suffered from the low back pain and right leg radiation pain, walking difficulty due to moves the heavy patient one months ago. Although she had been came to clinic unit for help and NSAID for pain relief frequency since this months. Till today she claimed back pain have gone worse and difficulty to walk. After through history and physical examination, she was suspected to have 1.lumbar5-sacrum-1 spondylolytic spondylolisthesis. 2.Lumbar5-sacrum-1 Herniated Intervertebral Disc Right, Thus she was admitted for further evaluation and managements.</p> <p>既往歷(含過敏) Denied any systemic disorder disease. 社會及家族史 糖尿病(-) 高血壓(-) 腎臟病(-) 結核病(-) 心臟病(-) 氣喘(-) 癩症(-) 精神病(-) 癲癇(-) 其他(-)</p>				
(15) 體檢發現	<p>Physical examination Vital signs:BP=108/65mmHg PR=85/m. RR=20/m. BT=36.9°C General appearance:fairly nourished in painful look Skin:fairly turgor no jaundice no cyanosis HEENT:pinkish palpebral conjunctiva and anicteric sclera ears and nose no discharge Neck:supple no tenderness Chest and lungs:symmetrical on expansion clear breathing sound resonance on both lung fields no wheeze Heart:regular rhythm no murmur Abdomen:soft and flat tympanitic normoactive bowel sound no palpable organomegaly Anogenital:no external hemorrhoids Inguinal:no hernia</p>				



	<p>Back: no knocking pain</p> <p>Extremities:</p> <p style="padding-left: 40px;">muscle power right upper grade;5 right lower grade;3-4 left upper grade;5 left lower grade;4</p> <p style="padding-left: 40px;">DTR: normal.</p> <p style="padding-left: 40px;">muscle tone: normal.</p> <p style="padding-left: 40px;">sensory function intact.</p> <p style="padding-left: 40px;">circulation well.</p> <p style="padding-left: 40px;">no pitting edema.</p> <p>Neurological examination:</p> <p style="padding-left: 40px;">mentality; oriented to person, place and time</p> <p style="padding-left: 40px;">swallowing; no choking</p> <p style="padding-left: 40px;">cranial nerves; intact</p> <p style="padding-left: 40px;">pathological reflex; negative</p> <p style="padding-left: 40px;">Babinski sign; negative</p> <p>*. Orthopedic condition:</p> <p style="padding-left: 40px;">1. pain above poster lateral thigh and leg to big toe</p> <p style="padding-left: 40px;">2. numbness on back, right lateral leg</p> <p style="padding-left: 40px;">3. weakness plantar flexion of foot and great toe, difficulty walking</p> <p style="padding-left: 40px;">4. straight leg raising test (+).</p> <p style="padding-left: 80px;">right leg → weakness</p> <p style="padding-left: 80px;">left leg → weakness</p>
(16) 手術日期及方法 (包括手術發現)	<p>101/01/17 0183046 脊椎融合術—(後融合)有固定物, ≤六節</p> <p>101/01/17 0183024 椎間盤切除術—腰椎 Discectomy lumbar</p>
(17) 住院治療經過	<p>During hospitalization the patient received pre-operation care and prepare PRBC 4U. She had received PLF with pedicle screws L5-S1 + 2 cages & auto graft, Discectomy L5-S1 Rt at 101/01/17. After the operation she was given Demerol 40mg IM Q6H PRN and Cefazolin 1gm IVD Q8H coverage for few days. Post operative wound was change dressing everyday. Few days later post operative wound was healing well, so she was discharged on the 7th hospital day in stable condition. He was asked to come back to the clinic for follow up.</p>
(18) 合併症	Nil
(19) 檢查記錄	<p>一般檢查</p> <p>1010117 【生化】 SERUM: CRE: 0.7mg/dl eGFR: 98.01 ALB: 4.2g/dl GOT: 61IU/L GPT: 74IU/L</p> <p>1010118 【急生化】 BLOOD: Creatinine: 0.6mg/dl eGFR: 117.09 Albumin: 2.9g/dl Na: 141mEq/L K: 3.2mEq/L</p> <p>1010117 【急生化】 BLOOD: GLU: 91mg/dl Na: 140mEq/L K: 4.3mEq/L</p> <p>1010118 【血液】 BLOOD: WBC: 8.5710[~]3/u1 RBC1: 3.5110[~]6/u1 HB: 10.5g/dl HCT: 31.3% MCV: 89.2fl MCH: 29.9pg MCHC: 33.5g/dl PLT: 13910[~]3/u1 RDW-SD: 39.8fl RDW-CV: 12.6%</p> <p>1010117 【血液】 BLOOD: WBC: 5.8410[~]3/u1 RBC1: 4.8910[~]6/u1 HB: 14.6g/dl HCT: 42.7% MCV: 87.3fl MCH: 29.9pg MCHC: 34.2g/dl PLT: 17610[~]3/u1 RDW-SD: 39.6fl RDW-CV: 12.8%</p> <p>1010117 【血液】 :BT: 1'min/sec CT: 4'min/sec</p> <p>特殊檢查</p> <p>Nil</p>
(20) 放射線報告	<p>1010117 CHEST PA</p> <p>Findings and Impression:</p> <p>Negative for viable lung insults.</p>

<p>(21) 病理報告 (包括病理發現)</p>	<p>Other chest findings are negative.</p> <hr/> <p>1010117 第三級外科 PATHOLOGIC DIAGNOSIS Intervertebral disc, L5S1, right, discectomy + fusion: Degenerated cartilaginous tissue. GROSS The specimen submitted consists of 5 tan and gritty, firm formalin fixed tissue fragments, measuring 1.5 x 1.5 x 0.4 cm in aggregate. The specimen is totally submitted in one cassette. MICROSCOPIC Microscopically, it shows chips of degenerated fibrocartilage and adjacent cortical bone.</p> <hr/>																																																												
<p>(22)其他</p>	<p>Nil</p>																																																												
<p>(23)出院時情況</p>	<p>Vital signs: BP=130/84mmHg PR=68/m. RR=20/m. BT=36.8°C. 生命徵象穩定。 正常飲食,排尿及排便。 傷口乾淨,無紅腫熱痛。 肢體感覺及血循良好。 四肢肌肉力量滿分,活動良好無受限。 予教導傷口照護,並回覆示教。 預約下次返診時間並告知定期返院覆診。</p>																																																												
<p>(24)出院指示</p>	<p>■改門診治療</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>處</th> <th>置</th> <th>名</th> <th>稱</th> <th>次</th> <th>劑量</th> <th>單位</th> <th>服法</th> <th>天</th> <th>總</th> <th>量</th> <th>單位</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Ultracet</td> <td>37.5/325mg</td> <td>(管四)</td> <td></td> <td>1/</td> <td>1</td> <td>粒</td> <td>QIPO</td> <td>7</td> <td>28/</td> <td>1</td> <td>粒</td> </tr> <tr> <td>Topaal</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>1/</td> <td>1</td> <td>粒</td> <td>QIPO</td> <td>7</td> <td>28/</td> <td>1</td> <td>粒</td> </tr> <tr> <td>水-B.M.</td> <td>120ml/btl</td> <td>Brown Mixture</td> <td></td> <td>5/</td> <td>1</td> <td>C.C.</td> <td>QIPO</td> <td>7</td> <td>2/</td> <td>1</td> <td>瓶</td> </tr> <tr> <td>Sindine</td> <td>30ml</td> <td>小瓶裝</td> <td>(Betadine)-自費</td> <td>1/</td> <td>1</td> <td>適量</td> <td>AOTO</td> <td>7</td> <td>1/</td> <td>1</td> <td>瓶</td> </tr> </tbody> </table>	處	置	名	稱	次	劑量	單位	服法	天	總	量	單位	Ultracet	37.5/325mg	(管四)		1/	1	粒	QIPO	7	28/	1	粒	Topaal				1/	1	粒	QIPO	7	28/	1	粒	水-B.M.	120ml/btl	Brown Mixture		5/	1	C.C.	QIPO	7	2/	1	瓶	Sindine	30ml	小瓶裝	(Betadine)-自費	1/	1	適量	AOTO	7	1/	1	瓶
處	置	名	稱	次	劑量	單位	服法	天	總	量	單位																																																		
Ultracet	37.5/325mg	(管四)		1/	1	粒	QIPO	7	28/	1	粒																																																		
Topaal				1/	1	粒	QIPO	7	28/	1	粒																																																		
水-B.M.	120ml/btl	Brown Mixture		5/	1	C.C.	QIPO	7	2/	1	瓶																																																		
Sindine	30ml	小瓶裝	(Betadine)-自費	1/	1	適量	AOTO	7	1/	1	瓶																																																		

主治醫師蓋章：

羅東聖母醫院
 部 漢 中
 骨專醫字0435
 管執M0094342

住院醫師蓋章：

宜蘭縣醫院居家護理服務人員職業工會 理事長

仁慈看護中心



經理 楊淑娟


行動：0932-906061

公司 (03)9541-721 9551-866

地址：宜蘭縣羅東鎮站前南路146號

照顧服務員收費證明單

日期：101年1月22日

病患姓名	Isngjiroh	性別	<input type="checkbox"/> 男 <input checked="" type="checkbox"/> 女
雇主聯絡電話	07-8080110	看護中心聯絡電話	0932-906061 楊小姐
醫院床位	聖母醫院 8樓 10房 床		
服務時間天數	自101年1月17日 <input checked="" type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午 12時30分起 至101年1月22日 <input type="checkbox"/> 上午 <input type="checkbox"/> 下午 12時30分止 每日工資 1800元 合計天數 5天		
收取費用 (金額需用國字填寫)	新臺幣 一萬 三 仟 一 佰 拾 9000 元整		
備註	 仁慈看護中心 TEL: 03-9541721 0932-906061	經理	具簽或 領蓋 人名章 楊小姐

第一聯：照顧服務員存根聯(白) 第二聯：雇主收執聯(紅)

1. 本單據僅供服務員個人收據證明，不可移作其他用途，您如須正式證明書請告知服務員另行開立。
2. 服務員開立單據時，應確實開立。

ZA

86431041

統一發票 (二聯式)

一〇一年一、二月份
中華民國101年元月20日

買受人: Isnafiroh

地址: 縣市 鄉鎮市區 路街段巷弄號樓室

品名	數量	單價	金額	備註		
訂做背架	149	4725	4725			
總計			4725			
總計新臺幣 (中文大寫)	肆	千	百	拾	肆	元
課稅別	應稅	✓	零稅率		免稅	

營業人蓋用統一發票專用章
 宜新醫療器材有限公司
 統一發票專用章
 統一編號
 86431041
 負責人: 許金生
 TEL: 9220680
 宜蘭縣員山鄉員山村金古三路6-1號

※應稅、零稅率、免稅之銷售額應分別開立統一發票，並應於每張劃打「✓」。

第二聯 收執聯

✓ 宜新醫療器材有限公司
 統編：86431041
 金圓鼎實業有限公司
 統編：16539815
 宜蘭縣員山鄉金古三路6-1號

電話：03-9220680
 03-9220028
 傳真：03-9229586

(估) 出貨單

※營業項目※
 醫療儀器、設備、
 居家用品、耗材等項

中華民國 101年 01月 21日

客戶名稱：門市 客戶編號：0003 送貨地址： 發票地址：		統一編號： 聯絡電話：		單據號碼：1010121005 發票號碼：			
序	產品編號	品名	規格	數量	單位	單價	金額
1	TH-101	訂做背架		1.00	件	4,725.000	4,725
聖母814-3患者：Isnafiroh 已收訂金2000元 ZA 32287804 1/20 ※如貨品有損壞、規格不符時請於五日內告知，逾期不受理謝謝。				客戶簽收 2012/1/21 1620 1/21		合計：4,725 營業稅：0 總計：4,725	

第二聯：客戶聯

審核： 經辦： 業務： 會計：

聯精工廠製 (03)8630597

MBP18021800



天主教靈醫會羅東聖母醫院 醫療費用收據
ST. MARY'S HOSPITAL-LOTUNG

病歷號碼	患者姓名	科別	類別	經辦者	發行日期	電腦序號
579687	TSNAFTROI	骨科脊椎微創科 下午三樓 9診	部門診收據	00620	101/02/13	10102131265

門診序號：10102130538 看診日期：101/02/13 收款時間：14:09:41 卡號：0004 就診號：15

健保申報項目	點數	自付費用項目	金額	其他自付費用項目	金額
診察費	267	部份負擔(B10)		其它	200
檢查費	450	基本部份負擔	140		

小計：健保申報 717 點

(健保申報點數非一點一元給付)

總計 - 補助金額 - 優免金額 - 健保給付 = 自付金額 (部份負擔)

917 0 200 477 340 140

小計：部分負擔金額

140

自付費用金額

0 元

現金

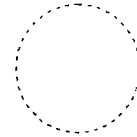
實付金額 \$340

花本	財團法人天主教靈醫會羅東聖母醫院		
稅收	院址	羅東鎮中正南路160號	
總據	統一編號	4 2 0 0 3 5 3 5	
繳印	醫療負責人	陳 永 興	

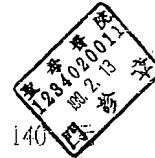
備註

1. 檢查(驗)時請出示本收據。
2. 除預收類外，本收據可申報所得稅扣除額，請妥善保存；恕不補發。
3. 本收據無收費章無效。

收費



※本收據遺失恕不補發。
※退費時請於7日內攜帶身分證、印章、健保卡或兒童健康手冊、及本收據辦理。





天主教靈醫會羅東聖母醫院 醫療費用收據
ST. MARY'S HOSPITAL-LOTUNG

病歷號碼	患者姓名	科	別	類別	經辦者	發行日期	電腦序號
379687	黃建華	雜項收入	下午	雜項收入	門診收據 00449	101/02/13	10102131366

門診序號：10102132912 看診日期：101/02/13 收款時間：14:51:34 卡號：

健保申報項目	點數	自付費項目	金額	其他自付費項目 證明書費	金額
					115

※本收據遺失恕不補發。
及本收據辦理時請於7日內攜帶身分證、印章、健保卡或兒童健康手冊費時請於7日內攜帶。

計：健保申報 0 點
健保申報點數非一點一元給付)

小計：部分負擔金額 0 元
自付費金額 115 元

計 - 補助金額 - 優免金額 - 健保給付 = 自付金額 (部份負擔)

115 0 0 0 115 0

現金

實付金額 \$115

花本	財團法人天主教靈醫會羅東聖母醫院		
稅收院	址	羅東鎮中正南路160號	
總據	統一編號	4 2 0 0 3 5 3 5	
繳印	醫療負責人	陳 永 興	

備註
1. 檢查(驗)時請出示本收據。
2. 除預收類外，本收據可申報所得稅扣除額，請妥善保存；恕不補發。
3. 本收據無收費章無效。





天主教靈醫會羅東聖母醫院 醫療費用收據
ST. MARY'S HOSPITAL-LOTUNG

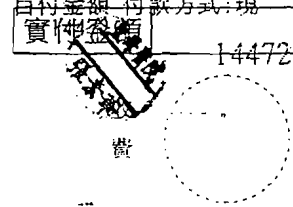
病歷號碼	患者姓名	科	別	類別	經辦者	發行日期	電腦序號
00679687	ISNAFIROH	骨科脊椎微創科	部漢中	住院收據	00577	101/01/23	10101170013-00

生日: 59/03/19 性別: 女 費用期間: 101/01/17 ~ 101/01/23 收款時間: 11:17
 (健保申報點數非一點一元支付) 病房號: S913-03 就醫序號: 0002 就醫身份別: 健保 負擔碼: 000
 健保申報項目點數 自付費用項目 金額 其他自費項目 金額
 診察費 1827 住院部分負擔(急性) 1-30日 14202
 病房費 5648 61日以上
 檢驗費 875 住院部分負擔(慢性) 30日以下
 放射線費 35673 31-90日
 治療費 7844 91-180日
 手術費 71680 181日以上
 藥劑費 882
 材料費 479
 房費計 日
 雙人房計 日

病房膳食 270
 檢驗檢查
 藥品
 衛材
 部分給付*
 小計健保申報 127815 點 小計住院部份負擔 14202 元 小計其他自費 270 元
 合計 - 補助金額 - 免免金額 - 記帳金額 - 健保給付 = 部份負擔 + 自費金額 = 自付金額 付款方式: 現金
 142267 0 0 127815 14202 270 14472

花本	財團法人天主教靈醫會羅東聖母醫院
稅收	院址 羅東鎮中正南路160號
總據	統一編號 4 2 0 0 3 5 3 5
繳印	醫療負責人 陳 永 翼

備註
 1. 檢查(驗)時請出示本收據。
 2. 除預收類外,本收據可申報所得稅扣除額,請妥善保存;恕不補發。
 3. 本收據無收費章無效。



※本收據遺失恕不補發
 及本收據辦理
 手續時請於7日內攜帶身分證、印章、健保卡或兒童健康



天主教靈醫會羅東聖母醫院 醫療費用收據
ST. MARY'S HOSPITAL-LOTUNG

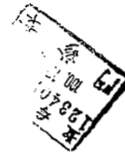
病歷號碼	患者姓名	科別	類別	經辦者	發行日期	電腦序號
679687	阿菲	神經外科 下午三樓 5診	陳俊甫	門診收據 04584	100/12/22	10012221047

門診序號：10012222434 看診日期：100/12/22 收款時間：16:41:32 卡號：0002

就診號：13 領藥號：A0746

健保申報項目	點數	自付費用項目	金額	其他自付費用項目	金額
診察費	267	掛號費	100		
藥品費	60	部份負擔(B10)			
藥事服務費	47	基本部份負擔	240		
檢查費	7750				

※本收據遺失恕不補發。
退費、時請於7日內攜帶身分證、印章、健保卡或兒童證
及本收據辦理。



小計：健保申報 8124 點
(健保申報點數非一點一元給付)

小計：部份負擔金額 240 元
自付費用金額 100 元

合計 - 輔助金額 - 優免金額 - 健保給付 = 自付金額 (部份負擔)

8224 0 0 7884 340 240

現金

實付金額 \$340

收費



花本財團法人天主教靈醫會羅東聖母醫院	地址	羅東鎮中正南路160號
總機第一編號	4 2 0 0 3 5 3 5	
總印務負責人	陳 永 興	

備註

1. 檢查(驗)時請出示本收據。
2. 除預收類外，本收據可申報所得稅扣除額，請妥善保存；恕不補發。
3. 本收據無收費章無效。



天主教靈醫會羅東聖母醫院 醫療費用收據

ST. MARY'S HOSPITAL-LOTUNG

病歷號碼	患者姓名	科 別	類 別	經辦者	發行日期	電腦序號
579687	ISNAFIROH	骨科脊椎微創科 下午三樓 9診	部門診收據	00430	101/01/30	10101301352

門診序號：10101300756 看診日期：101/01/30 收款時間：14:58:09 卡號：0003 就診號：94

健保申報項目	點 數	自付費用項目	金 額	其他自付費用項目	金 額
診察費	267	部份負擔(B40)			
處方費	303	基本部份負擔	90		

※本收據遺失恕不補發。
 手冊、及本收據辦理。
 帶身分證、印章、健保卡或兒童健康

小計：健保申報 570 點

(健保申報點數非一點一元給付)

小計 - 輔助金額 - 優免金額 - 健保給付 = 自付金額 (部份負擔)

小計：部分負擔金額 90.00 元

自付費用金額 0.00 元

現金

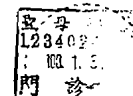
實付金額 \$90

院址	羅東鎮中正南路160號
總機	統一編號 4 2 0 0 3 5 3 5
繳印	醫療負責人 陳 永 興

備註

1. 檢查(驗)時請出示本收據。
2. 除預收類外，本收據可申報所得稅扣除額，請妥善保存；恕不補發。
3. 本收據無收費章無效。

收 費





天主教靈醫會羅東聖母醫院 醫療費用收據
ST. MARY'S HOSPITAL-LOTUNG

病歷號碼	患者姓名	科別	類別	經辦者	發行日期	電腦序號
879637	阿菲	骨科脊椎微創科 上午三樓 9診	部門診收據	00445	100/12/23	10012230787

門診序號：10012231613 看診日期：100/12/23 收款時間：11:44:29 卡號：0003

就診號：57 領藥號：A0648

健保申報項目	點數	自付費用項目	金額	其他自付費用項目	金額
診察費	267	掛號費	100		
藥品費	56	部份負擔(B10)			
藥事服務費	59	基本部份負擔	240		
		藥品	56		



小計：健保申報 382 點

(健保申報點數非一點一元給付)

自付金額 - 補助金額 - 優免金額 - 健保給付 = 自付金額 (部份負擔)

538 0 0 142 396 240

小計：部分負擔金額 240 元

自付費用金額 156 元

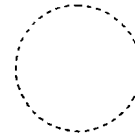
現金

實付金額 \$396

院址	財團法人天主教靈醫會羅東聖母醫院
院址	羅東鎮中正南路160號
統一編號	4 2 0 0 3 5 3 5
醫療負責人	陳 永 興

備註
1. 檢查(驗)時請出示本收據。
2. 除預收類外，本收據可申報所得稅扣除額，請妥善保存；恕不補發。
3. 本收據無收費章無效。

收費



※本收據遺失恕不補發。
※退費時請於7日內攜帶身分證、印章、健保卡或兒童健康手冊、及本收據辦理。



天主教靈醫會羅東聖母醫院 醫療費用收據

ST. MARY'S HOSPITAL-LOTUNG

病歷號碼	患者姓名	科	別	類別	經辦者	發行日期	電腦序號
1-7087	ISMAELICH	胃科	胃性	胃性	胃性	101/01/17	10101170219

院址：羅東鎮廣安路101號 電話：(03) 2381111 傳真：(03) 2381112 診察時間：上午八時至下午六時 急診：(03) 2381111 診費：34

院內各項收費標準 院外各項收費標準 其他同性質用項目 金額

院內各項收費標準 院外各項收費標準 其他同性質用項目 金額

※ 凡持本收據者，請於發給日期內，持收據及電腦序號，向醫院或經銷處辦理。逾期恕不受理。

實付金額 (NTD)



以上各項(除)請開出正本收據
 1. 請與收據存，本收據可申索所得稅
 2. 扣除額，請妥善保存，恕不補發
 3. 本收據無收據者無效。

中華民國八十年一月一日
 中華民國八十年一月一日
 中華民國八十年一月一日

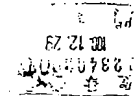


天主教靈醫會羅東聖母醫院 醫療費用收據
ST. MARY'S HOSPITAL-LOTUNG

病歷號碼	患者姓名	科別	類別	經辦者	發行日期	電腦序號
67887	ISNAFIRCHI	骨科脊椎微創科	上午三樓 9診	部門診收據 00387	100/12/30	10012301105

掛號號碼: 10012300655 看診日期: 100/12/30 收款時間: 14:39:38 卡號: 0004 就診號: 72

健保申報項目	點數	自付費用項目	金額	其他自付費用項目	金額
診察費	267	部份負擔(B10) 基本部份負擔	140		



計: 健保申報 267 點
申報點數乘以一級一次給付
計: 輔助金額 = 免稅金額 - 健保給付 = 免稅金額 - 部份負擔
140

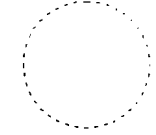
計: 部份負擔金額 140 元
自付費用金額 0 元
現金 140

實付金額 140

受領人: 羅東聖母醫院
地址: 羅東鎮中正路160號
總機電話: 42603535
經辦人: 陳永興

本收據係由電腦系統自動生成
請勿撕毀
如有遺失恕不補發
本收據與取費無效

收費



※本收據遺失恕不補發。
※退費時請於7日內攜帶身分證、印章、健保卡或兒童健康手冊、及本收據辦理。



KONSORSIUM PROTEKSI TKI

Program Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

NO. SLIP : BNP0000695

SLIP KONFIRMASI PEMBAYARAN ASURANSI TENAGA KERJA INDONESIA

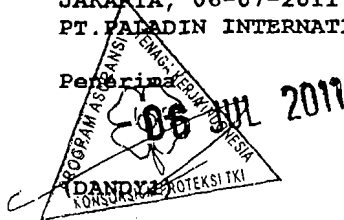
DENGAN INI DICATAT BAHWA PADA HARI INI TELAH DIDAFTARKAN
DAN DIBAYARKAN BIAYA ASURANSI TENAGA KERJA INDONESIA

NAMA PJTKI : TKI MANDIRI (999)
JUMLAH TKI : 1 Orang
JENIS JAMINAN : PERPANJANGAN 2 TAHUN
No. Polis : 01.96910
NEGARA TUJUAN : TAIWAN
JUMLAH PREMI : Rp. 290,000
JENIS PEMBAYARAN : TUNAI

JAKARTA, 06-07-2011

PT. PALADIN INTERNATIONAL INSURANCE BROKERS

Perkiraan



BNP2TKI

Kantor BNP2TKI JAKARTA, tlp:-

- Note:
1. Premi yang telah dibeli tidak dapat ditukar atau dibatalkan
 2. KPA WAJIB diberikan kepada CTKI/TKI yang akan ditempatkan melalui Pelaksana Penempatan TKI Swasta sesuai PER-07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, Pasal 16 Butir 5.