

# BAB I

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Setiap manusia memiliki seperangkat hak dasar yang melekat pada hakikat dan keberadaannya sebagai manusia yang merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa. Hak-hak yang melekat padanya ini merupakan anugerah Tuhan yang wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, Pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia itu sendiri. Hak asasi manusia ini tidak dapat dipisahkan dari negara yang berlandaskan hukum. Masyhur Effendi<sup>1</sup> berpendapat bahwa,

Hak asasi manusia dengan negara hukum tidak dapat dipisahkan, justru berpikir secara hukum berkaitan dengan bagaimana keadilan dan ketertiban dapat terwujud. Dengan demikian, pengakuan dan pengukuhan negara hukum salah satu tujuannya melindungi hak asasi manusia berarti hak dan sekaligus kebebasan perseorangan diakui, dihormati, dan dijunjung tinggi.

Pasal 28 A Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut dengan “UUD 1945”) menentukan, “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya”. Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945 menentukan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Kesimpulan dari kedua Pasal UUD 1945 tersebut adalah bahwa setiap manusia berhak untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya, di mana untuk itu manusia berhak bekerja, mendapat imbalan, perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerjanya.

Upaya manusia guna mempertahankan kehidupannya adalah bekerja, di mana bekerja dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti membuka suatu usaha, menjadi karyawan suatu perusahaan, atau menjadi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri (selanjutnya disebut dengan “TKI”). Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

---

<sup>1</sup> H. A. Mansyur Effendi, **Dimensi/Dinamika Hak Asasi Manusia Dalam Hukum Nasional Dan Internasional**, Ghalia Indonesia, Bogor, 1993, h. 27.

(selanjutnya disebut dengan “UU PPTKILN”) menentukan, “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”. TKI yang telah disalurkan keluar negeri dan memperoleh penempatan tersebut, dapat bekerja di berbagai bidang seperti pendidikan, perkebunan, perkantoran, pertambangan minyak, perhotelan, keperawatan, bahkan di sektor rumah tangga.

Upah yang tinggi di luar negeri menjadi faktor utama sebagian masyarakat Indonesia memilih bekerja sebagai TKI. TKI yang bekerja di Singapura sebagai penata laksana rumah tangga atau pembantu rumah tangga mendapat upah minimum sebesar 350 dolar Singapura per bulan atau sebesar Rp. 2.450.000,- dan pada bulan Mei 2011 upah tersebut dinaikkan menjadi 450 dolar Singapura per bulan atau sebesar Rp. 3.150.000,- (dengan kurs 1 dolar Singapura sekitar Rp. 7.000)<sup>2</sup>. TKI yang bekerja di Hongkong sebagai penata laksana rumah tangga mendapat upah minimum 3.560 HK atau setara dengan Rp. 3.916.000,- per bulan dan pada Juli lalu upah tersebut ditingkatkan menjadi 3.740 HK per bulan atau setara Rp. 4.114.000,- (dengan kurs 1 dolar Hongkong sekitar Rp. 1.100,-). TKI yang bekerja di Brunei Darussalam, Uni Emirat Arab, Oman, Qatar, dan Bahrain sebagai penata laksana rumah tangga mendapat upah minimum sekitar 220 USD per bulan atau sekitar Rp. 1.956.900,- per bulan (dengan kurs 1 USD sekitar Rp. 8.895,-). Di Malaysia, upah minimum TKI penata laksana rumah tangga sebesar 600 RM per bulan atau sekitar Rp. 1.695.000,- (dengan kurs 1 RM sekitar Rp. 2.825,-)<sup>3</sup> sedangkan di Indonesia, didasarkan data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, upah minimum regional (selanjutnya disebut dengan “UMR”) pada tahun 2011, setelah

---

<sup>2</sup> BNP2TKI menaikkan gaji TKI di Singapura, <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5271-bnp2tki-menaikkan-gaji-tki-di-singapura.html> (diakses pada tanggal 3 Oktober 2011).

<sup>3</sup> BNP2TKI sedang kaji rencana kenaikan gaji TKI di luar negeri, <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/5269-bnp2tki-sedang-kaji-rencana-kenaikan-gaji-tki-di-luar-negeri.html> (diakses pada tanggal 3 Oktober 2011).

dirata-ratakan dari UMR seluruh provinsi adalah Rp. 962.920,-<sup>4</sup>. Data tersebut menunjukkan bahwa TKI yang bekerja di luar negeri walau hanya sebagai penata laksana rumah tangga dapat memiliki upah tiga kali lebih tinggi dari rata-rata UMR di Indonesia.

Pada tahun 2009 TKI yang diberangkatkan ke Malaysia adalah 1.655 orang sedangkan pada tahun 2010 meningkat menjadi 1.694 orang<sup>5</sup>. Data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut dengan “BNP2TKI”) pada tahun 2010, menunjukkan jumlah TKI terbanyak berada di Malaysia sekitar 2,5 juta TKI, kemudian di Timur Tengah sebanyak 1,5 juta TKI, dan negara-negara kawasan Asia Pasifik sebanyak 500 ribu TKI<sup>6</sup>. Hal tersebut menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun terjadi peningkatan yang signifikan terhadap penyaluran TKI keluar negeri. Peningkatan penyaluran TKI tersebut berdampak pada pendapatan negara di mana pada tahun 2010 TKI telah memberikan kontribusi sejumlah 7,1 miliar dollar AS<sup>7</sup>. Hal ini membawa dampak positif bagi perekonomian negara karena penyaluran TKI ini memberikan pemasukan devisa bagi negara dan mengurangi tingkat pengangguran dalam negeri.

Peranan TKI dalam memberikan pemasukan yang besar bagi pendapatan negara ini perlu ditunjang dengan perlindungan yang menjamin pemenuhan hak-hak dasarnya sebagai tenaga kerja, menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan.

Pasal 1 angka (4) UU PPTKILN menentukan, “Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan,

---

<sup>4</sup> Inilah daftar upah minimum provinsi 2011 seluruh provinsi di Indonesia, <http://www.berita.manadotoday.com/inilah-daftar-upah-minimum-provinsi-2011-seluruh-provinsi-di-indonesia/642.html> (diakses pada tanggal 3 Oktober 2011).

<sup>5</sup> 6 perusahaan penyalur TKI ilegal ditutup, <http://sekilasindonesia.com/2010/11/6perusahaan-penyalur-ki-ilegal-ditutup/> (diakses pada tanggal 3 Oktober 2011).

<sup>6</sup> Potret buram kekerasan TKI tidak kunjung usai, <http://www.antarajatim.com/lihat/berita/49238/potret-buram-kekerasan-ki-tidak-kunjung-usai> (diakses pada tanggal 28 September 2011).

<sup>7</sup> Pemerintah gagal melindungi TKI, <http://nasional.kompas.com/read/2011/02/28/19223972/Pemerintah.Gagal.Lindungi.TKI> (diakses pada tanggal 30 September 2011).

baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja”. UU PPTKILN juga menentukan hak-hak calon TKI, yaitu diantaranya bekerja di luar negeri, memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri, memperoleh pelayanan, dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri, memperoleh kebebasan menganut agama, memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan, memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan, 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, memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal, dan memperoleh naskah perjanjian yang asli.

TKI yang bekerja atau ditempatkan di luar negeri sangat membutuhkan adanya suatu perlindungan hukum dari negara karena hukum negara di mana TKI itu bekerja berbeda dengan hukum di Indonesia, sehingga rawan menyebabkan praktek penyimpangan dan hal-hal yang tidak diinginkan yang akan merugikan TKI. Kerugian atau hal-hal yang tidak diinginkan yang dimaksud adalah jika TKI menerima kekerasan, penganiayaan, gagalnya keberangkatan kerja, kecelakaan kerja, ataupun kematian, serta menerima pemutusan hubungan kerja (selanjutnya disebut dengan “PHK”) dari majikannya.

Pada tahun 2010 TKI bermasalah yang ditangani oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah sebanyak 60.339 orang. Masalah TKI tersebut antara lain adalah mengenai PHK sepihak sebanyak 22.123 kasus<sup>8</sup>. Mengatasi hal semacam ini maka salah satu perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah adalah dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.Per.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut dengan “Per.07/MEN/V/2010”).

---

<sup>8</sup> 2.978 TKI Kena Pelecahan Seksual, <http://CitraIndonesia.com/> (diakses pada tanggal 3 Oktober 2011).

Asuransi memiliki fungsi mengalihkan atau membagi resiko, di mana dalam hal ini resiko yang dimaksud adalah kemungkinan menderita kerugian<sup>9</sup>. Peralihan resiko dari satu pihak (tertanggung) kepada pihak lain (penanggung) dijadikan sebagai salah satu sistem perlindungan bagi TKI. Dalam asuransi, pengalihan resiko tidak berarti menghilangkan kemungkinan kerugian, melainkan pihak penanggung menyediakan pengamanan finansial serta ketenangan bagi tertanggung, dan sebagai imbalannya, tertanggung membayarkan premi dalam jumlah yang sangat kecil bila dibandingkan dengan potensi kerugian yang mungkin dideritanya.

Asuransi Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri, berdasarkan Pasal 1 angka (3) Per.07/MEN/V/2010, adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama, dan sesudah bekerja di luar negeri. Kesimpulan yang dapat ditarik dari Pasal ini adalah asuransi merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang wajib bagi TKI.

Pelaksana Penempatan TKI Swasta (selanjutnya disebut dengan “PPTKIS”) berdasarkan Pasal 2 dan Pasal 15 Per.07/MEN/V/2010, wajib mengikutsertakan calon TKI/TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi, dengan membayar premi asuransi sebesar Rp. 400.000,- dengan rincian yaitu Rp. 50.000,- untuk premi asuransi TKI pra penempatan, dan Rp. 300.000,- untuk presmi asuransi TKI masa penempatan, serta Rp. 50.000,- untuk presmi asuransi TKI purna penempatan.

Pada prakteknya, ternyata prosedur klaim asuransi sangat menyulitkan TKI. Data BNP2TKI menunjukkan dari 18 sampel kasus TKI, terdapat 17 kasus di mana TKI tidak dapat mengklaim asuransinya<sup>10</sup>. Hal ini terjadi karena terdapat dokumen yang menjadi persyaratan dalam Per.07/MEN/V/2010 untuk proses klaim dianggap tidak realistis.

---

<sup>9</sup> Suparman Sastrawidjaja, **Aspek Aspek Hukum Asuransi Dan Surat Berharga**, cetakan pertama, PT. Alumni, Bandung, 1997, h. 2.

<sup>10</sup> Polri cari celah bongkar kejahatan kasus asuransi TKI, <http://www.antaraneews.com/berita/1268922223/polri-cari-celah-bongkar-kejahatan-asuransi-tkis> (diakses pada tanggal 30 September 2011).

Mochammad Cholily<sup>11</sup>, selaku Ketua Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Jawa Timur menentukan:

Itu karena dokumen yang menjadi persyaratan yang ditetapkan dalam kebijakan Permenakertrans tidak realistis, seperti PHK yang mengharuskan keterangan dari majikan, padahal majikan tidak akan pernah memberikan, karena konsekuensinya adalah membayar gaji sejak TKI bekerja hingga di-PHK, selain itu proses pengajuan klaim asuransi hampir tidak bisa dilakukan oleh buruh migran, karena semua dokumen asuransi dipegang PJTKI/PPTKIS. Kalau pun TKI berani mengajukan pun cukup berbelit prosesnya, tidak ada transparansi dalam pencairan, dan banyak klaim asuransi TKI yang digelapkan PPTKIS.

Pasal 26 Per.07/MEN/V/2010 menegaskan bahwa untuk klaim atas PHK, TKI wajib menyertakan dokumen surat keterangan PHK dari pengguna jasa TKI. Hari Putri Lestari<sup>12</sup>, Wakil Ketua Bidang Kesehatan, Tenaga Kerja, Perempuan, dan Anak (KTKPA) DPD PDIP Jatim menentukan :

Persyaratan ini dirasa menyulitkan karena tanpa adanya surat keterangan PHK akan menghambat proses pengajuan dan pembayaran klaim asuransi, karena pihak konsorsium asuransi berpegang pada kelengkapan dokumen sebagai syarat pembayaran klaim. Pihak asuransi, akan menolak klaim asuransi yang diajukan TKI. Kalau pun ada klaim yang dibayar, jumlahnya tidak sesuai Permen.

Kesimpulan yang dapat diambil dari pendapat-pendapat di atas adalah bahwa persyaratan untuk menyertakan dokumen surat keterangan PHK bagi TKI yang di PHK untuk mengklaim asuransinya adalah syarat yang dapat menghambat proses pengajuan klaim asuransi, sehingga klaim yang dibayarkan kepada TKI yang bersangkutan tidak sesuai dengan Per.07/MEN/V/2010 atau bahkan klaim tersebut dapat ditolak.

---

<sup>11</sup> MeNakertrans: Klaim Asuransi TKI Sudah Dipermudah, <http://www.investor.co.id/home/meNakertrans-klaim-asuransi-tki-sudah-dipermudah/3008> (diakses pada tanggal 30 September 2011).

<sup>12</sup> PDIP Jatim: Ubah Permen Asuransi TKI, <http://www.antarajatim.com/lihat/berita/53443/pdip-jatim-ubah-permen-asuransi-tki> (diakses pada tanggal 30 September 2011).

Berdasarkan pemaparan di atas maka saya tertarik untuk mengangkat permasalahan hukum ini ke dalam suatu penulisan dalam bentuk skripsi dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM MELALUI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NO.PER.07/MEN/V/2010 TENTANG ASURANSI TENAGA KERJA BAGI TKI DI LUAR NEGERI YANG DI-PHK”.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Paparan latar belakang masalah diatas memunculkan permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut: ”Dapatkah TKI yang di-PHK memperoleh klaim asuransi berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.Per.07/MEN/V/2010 sebagai perlindungan hukum?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian perlu ditetapkan agar terdapat sasaran yang jelas dan sesuai dengan apa yang dikehendaki. Adapun tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk memahami bagaimana pengaturan tentang Asuransi Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia di Indonesia.
2. Untuk memahami sejauh mana perlindungan hukum yang diberikan oleh negara terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri terhadap pemutusan hubungan kerja.
3. Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah untuk perbaikan regulasi tentang asuransi tenaga kerja di masa yang akan datang.

## **I.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari hasil penelitian adalah:

1. Sebagai tambahan bahan kajian bagi para calon tenaga kerja Indonesia ataupun tenaga kerja Indonesia sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan, khususnya dalam hukum ketenagakerjaan dan hukum asuransi.

2. Bagi pialang asuransi ataupun konsorsium dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan agar dapat menjalankan tugas sesuai dengan yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Bagi pemerintah sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan perundang-undangan dalam melindungi calon tenaga kerja Indonesia dan atau tenaga kerja Indonesia.

## I.5 Metodologi

### a. Tipe Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Hal itu sesuai dengan karakteristik keilmuan hukum yaitu yang bersifat preskriptif ilmu hukum<sup>13</sup>. Oleh karena itu, menurut Terry Hutchinson<sup>14</sup>, penelitian hukum termasuk dalam kategori *applied research*, dan membedakan penelitian hukum menjadi empat tipe, yaitu *doctrinal research*, *reform-oriented research*, *theoretical research*, dan *fundamental research*.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian doktrinal (*doctrinal research*). Menurut Terry Hutchinson<sup>15</sup>, *doctrinal research: research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explain areas of difficulty and, perhaps, predicts future development*, jadi dapat diartikan penelitian doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis dari aturan-aturan yang mengatur kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara aturan, menjelaskan hal-hal yang sulit. Penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan konsep *Law in book*, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan.

---

<sup>13</sup> Peter Mahmud Marzuki, **Penelitian Hukum**, cetakan ke 6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h. 35.

<sup>14</sup> *Ibid*, h. 32.

<sup>15</sup> *Ibid*.

### **b. Pendekatan masalah (*approach*)**

Sehubungan dengan penggunaan tipe penelitian di atas, maka pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan dengan mengidentifikasi dan membahas pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam Ilmu Hukum<sup>16</sup>. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) adalah pendekatan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani<sup>17</sup>, dalam hal ini Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.Per.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja.

### **c. Sumber-sumber penelitian hukum**

Peter Mahmud<sup>18</sup> berpendapat bahwa, “Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder”. Sumber-sumber penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bahan hukum primer, dalam hal ini Undang-Undang No.2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, Kitab Undang Undang Hukum Perdata, dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.Per.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.
- Bahan hukum sekunder, dalam hal ini antara lain buku-buku hukum ketenagakerjaan, hukum asuransi, hasil karya tulis ilmiah, seminar, maupun media cetak dan elektronik yang ada kaitannya dengan asuransi tenaga kerja.

---

<sup>16</sup> *Ibid*, h. 95.

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 93.

<sup>18</sup> *Ibid*, h.141

#### **d. Langkah Penelitian**

Penulisan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum yang didapatkan dengan cara membaca, mempelajari peraturan-peraturan yang berlaku, literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan penulisan ini. Kemudian menginventarisasi bahan-bahan hukum tersebut, dan akhirnya disusun secara sistematis. Pembahasan masalah dengan menggunakan metode deduksi, yaitu metode yang menggunakan pemikiran yang berawal dari pengetahuan yang bersifat umum yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan yang bersifat khusus yang terjadi, sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang dikemukakan. Penulisan ini juga akan menggunakan penafsiran sistematis dan penafsiran otentik. Penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat susunan pasal yang berhubungan satu dengan yang lain yang ada di dalam undang-undang itu sendiri maupun dengan pasal-pasal lain dari undang-undang yang lain untuk memperoleh pengertian yang lebih mantap. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri.

#### **I.6 Pertanggungjawaban Sistematika**

Sistematika penyusunan penulisan ini disusun dalam empat bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang antara lain sebagai berikut:

**BAB I**, Pendahuluan. Bab ini memuat latar belakang masalah yang memberikan gambaran tentang permasalahan secara umum dan kemudian disimpulkan menjadi sebuah pokok permasalahan. Selain itu juga memuat tujuan dan manfaat penelitian ini. Selanjutnya, memberikan pertanggungjawaban ilmiah terhadap metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari tipe penelitian, pendekatan masalah, serta pertanggungjawaban sistematika terhadap susunan bab-bab berikutnya.

**BAB II** Tenaga Kerja Indonesia dan Asuransi Tenaga Kerja Indonesia. Bab ini terdiri dari dua sub bab. Bab II sub 1 membahas tentang tenaga kerja Indonesia

menurut peraturan perundang-undangan Indonesia. Pada Bab II sub 2 akan dibahas tentang asuransi tenaga kerja Indonesia menurut Per.07/MEN/V/2010.

**Bab III** Prosedur Klaim Asuransi TKI Bagi TKI Yang Di PHK. Bab III sub 1 akan dibahas tentang proses pengajuan klaim asuransi TKI bagi TKI yang mengalami PHK. Bab III sub 2 akan dibahas surat keterangan PHK sebagai syarat pengajuan klaim asuransi TKI.

**BAB IV** Penutup. Pada hakikatnya penutup merupakan bagian terakhir sekaligus sebagai bab penutup yang memuat kesimpulan mengenai masalah yang dibahas dan yang menjadi pokok kajian dalam penulisan ini dan saran sebagai masukan yang mencoba memberikan jalan keluar dari segi hukum sesuai dengan permasalahan hukum yang dibahas dalam penulisan ini.