

SKRIPSI

TEUKU ZULFIKAR AIYUB

PROSES PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

1241940

STYIA HASILAH UMUM?
MAMIRIONKI 233031
PROSES PENGIRIMAN
TENAGA KERJA INDONESIA
KE LUAR NEGERI
IR3331 RALI SN



AGONGA JIA BATIREVUNI MINOH SATUNAS
AYABASUS
2005

**PROSES PENGIRIMAN
TENAGA KERJA INDONESIA
KE LUAR NEGERI**

SKRIPSI

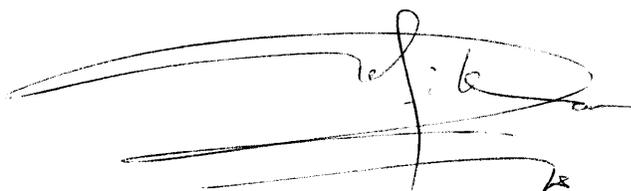
**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
UNTUK MENCAPAI GELAR SARJANA HUKUM**

Pembimbing,



R. Indiarso, S.H.
NIP. 130325845

Penyusun,



Teuku Zulfikar
NIM. 039514141

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

PROSES PENGIRIMAN
TENAGA KERJA INDONESIA
KE LUAR NEGERI

SKRIPSI

DITULISKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
UNTUK MENCAPAI GEJER SARJANA HUKUM

Disusun oleh

Teuku Zulfikar

Teuku Zulfikar
NIM. 120212043

M. H. S. H. S.
NIP. 120212043

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2007

**PROSES PENGIRIMAN
TENAGA KERJA INDONESIA
KE LUAR NEGERI**

SKRIPSI

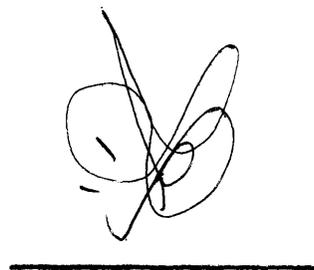
**Telah diuji dihadapan panitia penguji
pada tanggal 21 Desember 2000**

Tim Penguji Skripsi :

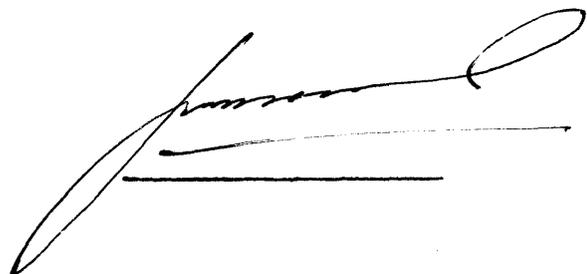
Ketua : Maarten. L. Souhuka, DR, S.H.,MS.



Anggota : 1. R. Indiarso, S.H.



2. Machsun Ali, S.H.,MS.



FAKULTAS TEKNIK
TEKNIK INFORMATIKA
AIRLANGGA
SURABAYA

SKRIPSI

Tugas Akhir
pada tanggal 11 Desember 2009

Tim Penguji Skripsi :

Revisi : Dr. S.H., M.S.

Anggota : Dr. S.H., M.S.

Dr. S.H., M.S.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT serta shalawat dan salam saya sampaikan kepada junjungan besar Rasulullah SAW. Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Skripsi ini termasuk dalam lingkup hukum perburuhan yang mencoba mengkaji tentang proses pengiriman calon TKI dan atau TKI ke Luar Negeri. Dengan skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap aspek hukum dari penyelesaian proses pengiriman calon TKI dan atau TKI tersebut.

Pada kesempatan ini saya sampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak R. Indiarso, SH., selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu serta memberikan bantuan tenaga dan pikiran di tengah kesibukan beliau hingga terselesaikannya penulisan skripsi ini. Terima kasih yang sebesar-besarnya juga saya sampaikan kepada Bapak Maarten. L. Souhuka, DR. S.H.,MS., dan Bapak Machsun Ali, S.H.,MS., selaku dosen penguji yang telah pula memberikan masukan-masukan yang sangat bermanfaat bagi penyempurnaan skripsi ini.

Terima kasih dan penghargaan yang tiada terhingga saya sampaikan kepada H. Teuku Ayub Banta, Hj. Tjut Fadlina Hanum, Bang Muslim, Bang Man,

Acut, Ponli, Mbak Yasmin, Mbak Dinda, dan si kecil Ipon atas segala kasih sayang dan perhatiannya senantiasa mendo'akan dan memberikan dukungan baik moril maupun materiil kepada saya selama ini.

Selain itu saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Erlin Kustrini atas cinta dan sayang, yang begitu besar selama ini.....I Always Love U.
2. Para dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang telah memberikan ilmunya dan segenap karyawan yang telah membantu memperlancar kegiatan perkuliahan saya selama ini.
3. Suel, Gendut, Hulk, Sumbing, Sukmo, Mbah Timbul.....kalian benar-benar membantu sekali atas terselesaikannya skripsi ini.
4. Gupta, Inon, Komeng, Godhek, Nano', Cece, Suwil.....kalian benar-benar menggangu sekali !! He....he....he....
5. Angkatan '95 dan '96 yang masih *mengais* nilai di kampus tercinta, atas dukungan dan kebersamaannya.
6. Gumbulan lawas, bodhong, ambon, to'el, argon, onthing, nganjoek, yudha 'becak', a chong, donnie 'dungu', aryo 'bule', 'mami' nike, eprit, cimenk, sarmoen, sarmijo 'teles', nina, danang (alm) ?, atas kenangan yang manis selama lima setengah tahun ini
7. Pihak-pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala bantuan dan dukungan yang telah diberikan. Amien.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, demi penyempurnaan skripsi ini segala kritik dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan, sehingga pada akhirnya dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 1 Januari 2001

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya	1
2. Penjelasan Judul	8
3. Alasan Pemilihan Judul	9
4. Tujuan Penulisan	10
5. Metodologi	10
6. Pertanggungjawaban Sistematika	12
BAB II : PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR	
NEGERI	13
1. Para Pihak dalam Pelaksanaan Pengiriman Tenaga Kerja	
Ke Luar Negeri	13
2. Hak dan Kewajiban dalam Hubungan Kerja	27
BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA	
INDONESIA	34
1. Perlindungan Terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia pada saat	

Sebelum Penempatan	34
2. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri	34
3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Setelah Perjanjian Kerja Berakhir	47
BAB IV : PENUTUP	51
1. Kesimpulan	51
2. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA	53

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Perumusannya

Proses penyebaran krisis ekonomi yang berkembang cepat dipengaruhi oleh adanya faktor keterbukaan perekonomian Indonesia dan besarnya ketergantungan dengan luar negeri. Selain faktor tersebut, krisis ekonomi juga disebabkan oleh pengelolaan perekonomian dan dunia usaha serta sistem perbankan yang rapuh. Menurunnya kinerja perekonomian tersebut selanjutnya akan mempengaruhi kebijakan fiskal dan moneter serta rendahnya likuiditas perekonomian. Selanjutnya merosotnya kegiatan ekonomi serta variabel moneter dan fiskal yang ditandai dengan meningkatnya laju inflasi akan memberikan dampak pada kondisi ketenagakerjaan. Dampak ketenagakerjaan tersebut tercermin pada meningkatnya PHK dan peningkatan jumlah pengangguran yang pada akhirnya akan menurunkan pendapatan masyarakat dan meningkatkan jumlah penduduk miskin.¹

Sebagai pelaku pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan, tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang komprehensif dan menyeluruh, antara lain mencakup

¹ Depnaker, Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja di Indonesia tahun 1998, h. 3.

perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta meningkatkan daya saing Tenaga Kerja Indonesia. Sesungguhnya, UUD 1945 mengamanatkan perlindungan kemanusiaan tanpa terkecuali. Pasal 27 ayat 2 UUD 1945 menyebutkan, "Tiap-tiap warga negara, berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."

Angkatan kerja yang bekerja di perkotaan menunjukkan peningkatan baik dalam jumlah absolutnya maupun proporsinya. Peningkatan ini dimungkinkan baik karena memang adanya peningkatan lapangan kerja di perkotaan juga karena terdapatnya perluasan wilayah administratif perkotaan, dimana suatu daerah pada periode sebelumnya termasuk daerah pedesaan, namun dalam pencatatan terakhir menjadi daerah perkotaan. Sementara itu bila dilihat dari jenis kelamin, kesempatan kerja bagi angkatan kerja laki-laki masih lebih tinggi daripada bagi angkatan kerja perempuan. Kesempatan kerja yang lebih besar bagi angkatan kerja laki-laki ini dimungkinkan karena laki-laki mempunyai mobilitas dan daya saing yang lebih tinggi.

Menurut UU Ketenagakerjaan yaitu UU No. 25 Th. 1997 dalam Pasal 1 angka 2, batasan tenaga kerja adalah "Setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat."

Masalah kesempatan tenaga kerja semakin penting dan mendesak, karena pertumbuhan angkatan kerja dewasa ini lebih cepat dari pertumbuhan lapangan kerja. Hal ini mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin meningkat disamping juga diakibatkan oleh krisis ekonomi yang telah melanda Indonesia. Tingkat pendidikan, kemampuan, keahlian dan ketrampilan angkatan kerja yang relatif sangat rendah merupakan salah satu penghambat berperannya angkatan kerja dalam proses pembangunan nasional. Oleh karena itu, tenaga kerja harus mempunyai nilai lebih, agar dapat berdaya guna dalam pembangunan nasional secara maksimal. Kemampuan, ketrampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan kerja. Pemerintah juga telah menggariskan kebijaksanaan untuk memperluas kesempatan kerja. Dalam menangani masalah perluasan kesempatan kerja tersebut pemerintah mengeluarkan kebijaksanaan dengan membentuk Bursa Tenaga Kerja serta adanya latihan kerja yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 1991 yang mengatur tentang pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja. Bursa Tenaga kerja dan Pelatihan Kerja tersebut sangat diperlukan untuk mendukung pola perencanaan tenaga kerja, meliputi penyusunan rencana perluasan kesempatan kerja, pendidikan dan latihan kerja, pengupahan serta diarahkan untuk menjangkau daerah pedesaan guna mencegah sebelumtek percaloan tenaga kerja yang sangat merugikan calon tenaga kerja.

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri pada hakekatnya merupakan ekspor jasa penghasil devisa yang diselenggarakan dengan efisien dan

memberikan kemudahan serta perlindungan yang diperlukan baik di dalam negeri maupun di luar negeri sebagai bagian dari perencanaan ketenagakerjaan nasional. Angkatan kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri menunjukkan kecenderungan yang meningkat. Krisis ekonomi yang melanda Indonesia saat ini membawa dampak yang sangat berat dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Ditengah-tengah gejolak dunia kerja dewasa ini, perkembangan pencari kerja dan penempatan tenaga kerja menunjukkan bahwa jumlah pencari kerja yang terdaftar secara total memperlihatkan peningkatan. Hal ini mengindikasikan bahwa lowongan kerja untuk yang berpendidikan setengah trampil (SLTP & SLTA) menurun karena banyaknya perusahaan yang tutup atau sementara tidak dapat beroperasi sebagai akibat dari krisis ekonomi yang sedang melanda Indonesia. Oleh karena kesempatan kerja yang ada di Indonesia sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah angkatan kerja yang ada maka terdapat peluang bagi angkatan kerja tersebut untuk mengadu nasib di negeri orang dengan kata lain mencari kesempatan kerja di luar Indonesia dengan menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Salah satu kegiatan dalam Bursa Tenaga Kerja adalah Balai Antar Kerja Antar Negara (AKAN) yang merupakan pelaksanaan dari perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.² Antar Kerja Antar Negara diharapkan dapat menjawab masalah kesempatan kerja, pelaksanaan perluasan serta penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Oleh karena itu, perlu

²Sendjun H. Manulang, Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1990, h. 34

dikembangkan mekanisme yang tepat bagi penyebaran dan pendayagunaan tenaga kerja di berbagai sektor dan daerah, serta pemanfaatan pasar kerja di luar negeri dengan tetap memperhatikan harkat dan martabat, nama baik bangsa dan negara, serta perlindungan tenaga kerja itu sendiri.

Tetapi dalam kenyataannya, perluasan kesempatan kerja melalui program AKAN terkadang disalahgunakan oleh orang yang tidak bertanggung jawab demi mencari keuntungan diri sendiri dan hanya mementingkan kepentingan pribadi tanpa menghiraukan kerugian yang diderita oleh orang lain dalam hal ini adalah Calon Tenaga Kerja Indonesia dan atau Tenaga Kerja Indonesia. Akibat kurang perhatian dan kontrol dari pemerintah, berkembanglah calo Tenaga Kerja Indonesia atau pengiriman Tenaga Kerja Indonesia secara ilegal yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Maraknya sebelumtkit penipuan yang merugikan para calon TKI yang ingin bekerja ke luar negeri akhir-akhir ini, menuntut perhatian dari pemerintah untuk lebih menertibkan prosedur pengiriman tenaga kerja ke luar negeri dan menerapkan sanksi yang tegas terhadap calo tenaga kerja yang sangat merugikan banyak pihak yaitu pengusaha yang mempunyai ijin resmi, pemerintah, khususnya Calon Tenaga Kerja Indonesia itu sendiri. Oleh karena itu diperlukan suatu perlindungan bagi calon TKI. Banyak terjadi penipuan yang dilakukan oleh petugas PJTKI dengan memberikan janji manis seakan-akan dapat menempatkan TKI ke luar negeri, namun kenyataan yang bersangkutan tidak dapat menunjukkan job order dan/atau memungut biaya tinggi. Apalagi sekarang karena ketidaktahuan mereka (Calon TKI), mereka mendaftar ke PJTKI yang tidak memiliki ijin resmi dari Depnaker serta tidak

mempunyai job order. Oleh karena itu diperlukan pemberdayaan TKI dalam upaya menghindari penyimpangan yang sering terjadi pada penyiapan/rekrutmen TKI.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri melibatkan beberapa pihak diantaranya adalah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), Pengguna Jasa Tenaga Kerja dan atau Mitra Usaha serta Tenaga Kerjaa Indonesia. Pengguna jasa Tenaga Kerja tersebut dapat berupa instansi pemerintah atau badan usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja. Beroperasinya PJTKI sebagai pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri tidak dapat terlepas dari peranan Pelaksana Penyedia Calon Tenaga Kerja Indonesia. Tidak seimbangya calon tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri dengan jumlah permintaan Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia menyebabkan calon Tenaga Kerja Indonesia tersebut harus menunggu keberangkatan mereka sampai adanya permintaan Pengguna Jasa di luar negeri. Banyak terjadi kasus tenaga kerja yang telah mengikuti seleksi akhir dan diproses akhirnya gagal diberangkatkan. Mereka harus menunggu di penampungan untuk waktu yang tidak bisa dipastikan padahal mereka harus mengeluarkan uang untuk biaya hidup selama di penampungan.

Dalam pelaksanaannya, PJTKI harus mengadakan koordinasi dengan lembaga dan instansi yang terkait termasuk didalamnya lembaga perbankan dalam proses pelaksanaan mulai dari sebelum penempatan yaitu sebelum Tenaga Kerja Indonesia berangkat ke luar negeri sampai dengan kembalinya Tenaga Kerja Indonesia ke tanah air. Nasib Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan perlu

mendapat perhatian ekstra baik dari PJTKI khususnya selaku perusahaan pengirim dan pemerintah pada umumnya. Kasus yang muncul setelah TKI berada di negara tujuan sangat kompleks mulai dari ketidaknyamanan mereka berada di sana disebabkan tidak sesuainya pekerjaan dengan job order yang ada sampai dengan kasus-kasus kriminal yang menimpa mereka. Timbulnya kasus tersebut seharusnya dapat diantisipasi sebelumnya dan PJTKI harus selalu memantau keberadaan mereka di negara tujuan.

Salah satu temuan anggota DPR-RI di Terminal III pelayanan pemulangan TKI yaitu masih ada pungutan sebesar Rp. 31,000,- kepada TKI yang akan kembali ke daerah asal, padahal berdasarkan Surat Edaran Dirjen Binapenta tanggal 10 September 1999, pungutan tersebut telah ditetapkan sebesar Rp. 11,000,-. Perlindungan TKI tersebut meliputi perlindungan sebelum penempatan, di negara tujuan dan pemulangan TKI sampai ke daerah asal. Tanggung jawab PJTKI terhadap nasib calon Tenaga Kerja Indonesia tersebut merupakan hal yang sangat penting dan merupakan suatu kewajiban dari Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia agar kepastian hak para calon Tenaga Kerja Indonesia lebih terjamin terutama saat Tenaga Kerja Indonesia sudah berada di negara tujuan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kegiatan penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia oleh PJTKI sudah sesuai dengan prosedur penempatan yang telah ditentukan oleh Pemerintah dan apakah masing-masing pihak telah melaksanakan hak dan kewajibannya ?

2. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia selama kegiatan penempatan oleh PJTKI yang meliputi perlindungan sebelum penempatan, selama penempatan dan sesudah penempatan ?

2. Penjelasan Judul

Sebelum saya membahas lebih lanjut mengenai permasalahan pokok skripsi ini, maka saya perlu menjelaskan terlebih dahulu mengenai maksud yang terkandung dalam skripsi ini agar materinya tidak menyimpang dari pokok permasalahannya. Judul dari skripsi ini adalah **“Proses Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri”**. Dalam proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri, diperlukan suatu perlindungan hukum yang meliputi perlindungan kepada Calon Tenaga Kerja Indonesia dan atau Tenaga Kerja Indonesia selama sebelum penempatan, selama penempatan atau selama Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan dan sesudah penempatan yaitu kembalinya Tenaga Kerja Indonesia ke daerah asal.

Sedangkan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI berdasarkan Peraturan Menaker RI Nomor : Per-02/Men/1994 Pasal 1 huruf d adalah “Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian dan olah raga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.”

Pengiriman tenaga kerja atau penempatan tenaga kerja adalah suatu kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses antar kerja untuk mempertemukan persediaan dan permintaan tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri. Dalam pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia tersebut, diatur perjanjian antara para pihak yaitu pihak Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia serta antara Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan Tenaga Kerja Indonesia yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan mempunyai hubungan yang erat dengan perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan adanya perjanjian pengerahan yang memberikan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak untuk melakukan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di negara Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia. Oleh karena itu, kedua pihak tersebut yang bertanggung jawab atas keberadaan Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan digunakannya judul **“Proses Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri”** adalah sebagai berikut :

1. Masih kurang didukungnya tindakan penegakan hukum (law enforcement) Depnaker sehingga saat ini banyak PJTKI yang melakukan pelanggaran dalam kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

2. Banyaknya kendala dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, khususnya setelah Tenaga Kerja Indonesia berada di negara tujuan serta kurangnya perlindungan hukum terhadap mereka setelah mereka menjejakkan kaki di negara tujuan.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat akademik untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga.

Selain itu juga untuk mengetahui bagaimanakan perlindungan hukum yang diberikan kepada Calon TKI dan/atau TKI pada saat sebelum pemberangkatan, di negara tujuan maupun pada saat pemulangan TKI ke daerah asal dan apakah perlindungan tersebut telah dilakukan dengan sebenar-benarnya dan sesuai dengan ketentuan pemerintah sekaligus dapat memberi manfaat bagi masyarakat umumnya dan khususnya dalam bidang hukum ketenagakerjaan.

5. Metodologi

a. Pendekatan masalah

Pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan secara yuridis normatif. Pendekatan masalah secara yuridis normatif yaitu dengan menelaah permasalahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya yang berkaitan dengan hubungan para pihak, perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia serta pelaksanaan penempatan tenaga kerja di luar negeri.

b. Sumber data

Data untuk penulisan skripsi ini diperoleh satu sumber yaitu data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, buku-buku, makalah-makalah, artikel-artikel dalam majalah, surat kabar serta internet yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.

c. Prosedur pengumpulan data

Pengumpulan data untuk skripsi ini diperoleh dengan suatu kegiatan mengumpulkan data yang diperlukan dari peraturan perundang-undangan, buku-buku, makalah-makalah, artikel-artikel dalam majalah, surat kabar dan internet yang berkaitan dengan penyusunan skripsi ini.

Data-data yang ada dipisahkan berdasarkan keterkaitan dengan pokok bahasannya, selanjutnya data tersebut diolah, dianalisa untuk dapat memberikan jawaban atas masalah yang diajukan.

d. Analisa data

Berdasarkan data yang saya peroleh, analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa deskriptif, yaitu dengan cara mengumpulkan data, menyusun data, atau mengklasifikasikan data dan kemudian menganalisisnya serta pada akhirnya menarik kesimpulan dan saran atas permasalahan yang dibahas.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Dalam bab I dibahas latar belakang permasalahan yang diuraikan secara garis besar dan dirumuskan juga permasalahan yang akan dibahas pada bab-bab berikutnya. Bab I merupakan pedoman untuk penulisan selanjutnya. Melalui bab I diharapkan pembaca dapat memahami secara umum mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri harus sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Para pihak yang terlibat dalam kegiatan penempatan tersebut harus melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hubungan antara para pihak ini harus harmonis sehingga masalah-masalah yang mungkin muncul selama kegiatan penempatan dapat segera dicari jalan keluarnya. Dalam bab II sedikit akan diulas tentang sanksi terhadap PJTKI yang tidak memenuhi kewajibannya.

Pada bab III dibahas mengenai perlindungan bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia selama sebelum penempatan, selama mereka berada di negara tujuan dan selama sesudah tugas/penempatan. Perlindungan dalam tiga fase tersebut harus bisa diwujudkan agar pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri memberikan hasil yang optimal.

Bab IV merupakan bab terakhir dari skripsi ini yang mengemukakan kesimpulan dan beberapa saran atas permasalahan yang telah dibahas dalam bab-bab sebelumnya.

BAB II
PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA
KE LUAR NEGERI

1. Para Pihak Dalam Pelaksanaan Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri.

Perusahaan yang dapat menempatkan TKI adalah PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) yang terdaftar di Depnaker. Calon TKI diharapkan hanya berhubungan / mendaftar kepada PJTKI yang memiliki Job Order (permintaan tenaga kerja ke luar negeri). Daftar PJTKI tersebut dapat diminta ke Kantor Depnaker setempat.

Untuk mendapatkan SIUP-PJTKI, pemohon mengajukan permohonan tertulis dengan memenuhi persyaratan seperti yang ditentukan dalam Keputusan Menteri No : Kep-204 / Men / 1999 yaitu :

- a. Badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau Koperasi yang dalam akte pendirian atau anggaran dasarnya mencantumkan adanya kegiatan di bidang penempatan TKI.
- b. Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas sesuai dengan surat keterangan domisili dari instansi yang berwenang.
- c. Mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- d. Mempunyai jaminan deposito pada bank peserta program sebesar Rp. 250,000,000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) atas nama Menteri.

- e. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp. 750,000,000,- (tujuh ratus lima puluh juta rupiah).
- f. Mempunyai tempat penampungan TKI yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku atau surat pernyataan tentang kesanggupan penyediaan sarana dan sebelum sarana akomodasi sesuai keperluan untuk proses persiapan penempatan TKI.
- g. Surat keterangan Undang-undang gangguan.
- h. Mempunyai bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang No. 7 tahun 1981.
- i. Mempunyai rencana kegiatan perusahaan minimal untuk 3 (tiga) tahun kalender berturut-turut yang meliputi kegiatan pemasaran, penyediaan TKI, negara tujuan, jumlah TKI yang akan ditempatkan, dan jenis jabatan, perlindungan TKI, organisasi pelaksana, keuangan.
- j. Mempunyai pegawai yang berpengalaman di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan surat pengalaman kerja.
- k. Khusus bagi badan hukum yang berbentuk koperasi harus mendapatkan rekomendasi dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang perkoperasian setempat.
- l. Penanggung jawab perusahaan atau badan hukum pemohon tidak pernah dijatuhi sanksi pidana 5 (lima) tahun atau lebih berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Sedangkan berdasarkan Pasal 8 Keputusan Menaker tersebut, persyaratan teknis dalam memperoleh SIUP-PJTKI adalah sebagai berikut :

- a. Bukti kepastian adanya kantor perusahaan lengkap dengan fasilitas dan inventaris perkantoran sesuai skala dan kegiatan perusahaan.
- b. Surat keterangan tentang kejelasan dan kepastian alamat perusahaan.
- c. Bukti nomor pokok wajib pajak (NPWP) perusahaan.
- d. Memiliki neraca perusahaan (neraca awal).
- e. Bagan struktur organisasi perusahaan lengkap dengan uraian tugas (job description).
- f. Direksi perusahaan harus bekerja penuh (full time) dan atau tidak merangkap jabatan/pekerjaan lain di luar perusahaan).
- g. Setiap perusahaan minimum harus memiliki 2 orang direksi dan satu orang diantara direksi perusahaan harus memenuhi kualifikasi teknis yang ditetapkan oleh Depnaker.
- h. Bukti adanya fasilitas tempat penampungan atau sarana akomodasi TKI sesuai dengan keperluan.
- i. Bukti keterangan UU Gangguan.
- j. Bukti laporan ketenagakerjaan sesuai dengan UU No. 7 Th. 1981.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-138/Men/2000 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep-204/Men/2000 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, berhubungan dengan penerbitan SIUP PJTKI sebagai berikut :

1. Keputusan tentang penerbitan SIUP PJTKI apabila permohonan dikabulkan atau penerbitan Surat Penolakan apabila permohonan ditolak oleh Direktur Jendral atas nama Menteri adalah paling lambat 10 (sepuluh) hari sejak

diterimanya permohonan dan rekomendasi dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja.

2. Pengambilan keputusan penerbitan atau penolakan SIUP PJTKI tersebut dapat meminta pertimbangan kepada tenaga ahli yang ditunjuk oleh Direktur Jenderal.
3. SIUP PJTKI atau Surat Penolakan harus disampaikan kepada pemohon oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak SIUP PJTKI atau Surat Penolakan tersebut diterima oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja.
4. Pada waktu pengambilan SIUP, PJTKI harus menyerahkan sertifikat deposito kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja, serta memberikan surat kuasa untuk mencairkan deposito kepada Direktur Jenderal atas nama Menteri.
5. Sertifikat asli deposito dan surat kuasa tersebut disimpan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja

Sedangkan Pengguna Jasa Tenaga kerja atau Mitra Usaha merupakan suatu instansi pemerintah atau badan usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja. Pengguna jasa tersebut mempunyai tugas dan tanggung jawab antara lain :

- a. Melaporkan kedatangan dan keberadan dan keberangkatan TKI kepada perwakilan RI.
- b. Mentaati dan melaksanakan isi perjanjian kerja.
- c. Membantu kemudahan dan ketertiban pengiriman remittance TKI.

- d. Melaporkan dan menyelesaikan permasalahan yang timbul antara Pengguna Jasa dan TKI kepada perwakilan di luar negeri, mitra usaha dan atau perwakilan RI.
- e. Membantu mengurus pemulangan TKI.

Adapun tugas dan tanggung jawab mitra usaha adalah :

- a. Mencari lowongan pekerjaan atau mendapatkan permintaan nyata dari calon pengguna jasa.
- b. Mengurus pernyataan penempatan TKI berupa pengesahan perjanjian kerja, perjanjian pengerahan, visa dan dokumen lainnya kepada instansi yang berwenang di negara setempat atau perwakilan RI.
- c. Memantau pelaksanaan isi perjanjian kerja.
- d. Membantu menyelesaikan permasalahan yang timbul antara TKI dengan pengguna jasa.
- e. Membantu mengurus perpanjangan perjanjian kerja yang telah berakhir masa berlakunya.
- f. Membantu kemudahan, ketertiban dan kelancaran pengiriman remittance TKI.
- g. Membantu kemudahan, ketertiban laporan dan kelambatan kepulangan TKI ke Indonesia.

Pada tahun 1997 tercatat sebanyak 502.568 orang TKI yang dikirim untuk bekerja ke luar negeri, berarti ada kenaikan jumlah sebesar 284.434 dibanding tahun 1996. Jumlah TKI yang dikirim ke kawasan Asia sebanyak 375.753 orang atau 74,7% dari jumlah keseluruhan dengan negara tujuan terbanyak ke Malaysia dan Singapura. TKI yang dikirim ke kawasan Timur Tengah mencapai 25,1% atau

sebanyak 126.344 orang. Untuk kawasan ini negara Saudi Arabia masih merupakan negara tujuan utama. Dari keseluruhan jumlah yang dikirim, 54,9% adalah perempuan dan 36,1% TKI laki-laki. Sebagian besar TKI perempuan yang dikirim pada tahun tersebut bekerja di Malaysia dan Saudi Arabia, sedangkan TKI laki-laki terbanyak ke Malaysia. **(Puslitbang BARENBANG – DEPNAKER)**

Pada saat ini kebanyakan pengguna jasa TKI adalah pihak perorangan, khususnya bagi mereka yang membutuhkan jasa pembantu rumah tangga yaitu hampir 50% lebih dari jumlah pekerja Indonesia di luar negeri. Selain itu TKI juga diperlukan pada sektor perkebunan, angkutan, bangunan, industri, perhotelan, pertambangan minyak, elektronik dan sektor-sektor lainnya.³

Setiap calon TKI yang akan dipekerjakan ke luar negeri harus memenuhi syarat yang telah ditentukan dalam Pasal 47 Keputusan Menaker No. Kep-44/Men/1999 yaitu :

- a. Usia minimal 18 tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan lain.
- b. Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau lulus tes kesehatan sesuai dengan ketentuan negara penempatan.
- c. Berpendidikan tertentu, memiliki ketrampilan dan pengalaman sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan atau dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan .
- d. Terdaftar di kantor Depnaker di daerah tempat tinggalnya dibuktikan dengan kartu tanda pendaftaran pencari kerja.

³ Depnaker, Puslitbang – Barenbang.

- e. Memiliki paspor dari kantor imigrasi terdekat dengan daerah asal TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Bersedia mematuhi pelaksanaan isi perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani sebelum berangkat ke negara tempat kerja.
- g. Bersedia untuk memikul biaya yang diperlukan dalam proses penempatan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- h. Mengikuti program pengiriman uang (remittance), tabungan serta program kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan Keputusan Menaker No. 138/Men/ 2000, terdapat tambahan persyaratan bagi setiap calon TKI yang mendaftar yaitu :

1. Memiliki Kartu Tanda Penduduk.
2. Sekurang-kurangnya tamat SLTP atau lulus Kejar Paket B.
3. Sertifikat ketrampilan atau keahlian yang dimiliki oleh calon TKI dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi yang diakreditasi oleh Pemerintah.
4. Ijin dari orang tua atau wali, suami atau istri.
5. Bagi calon TKI yang bekerja pada perorangan, batas usia minimal 25 tahun dan memiliki sertifikasi ketrampilan dari lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh Pemerintah.
6. Bagi calon TKI yang bekerja pada badan usaha, mempunyai sertifikasi ketrampilan dari lembaga pelatihan yang diakreditasi Pemerintah, kecuali untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang sertifikat ketrampilannya telah mendapat pengakuan dari Asosiasi Profesi Nasional maupun Internasional.

Dalam pelaksanaannya, terdapat dua jenis pekerjaan yang ditawarkan kepada calon TKI yaitu :

1. Sektor formal.

Jenis pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan dari calon TKI misalnya di bidang pertambangan minyak, perhotelan, industri, bangunan, perawat dan sebagainya.

2. Jenis pekerjaan yang tidak mengutamakan keahlian atau ketrampilan calon TKI, misalnya pembantu rumah tangga.

Untuk saat ini, tenaga trampil dan terdidik yang sesuai permintaan, benar-benar langka. Ketrampilan ada ternyata kualifikasinya tidak sesuai permintaan sehingga ribuan tenaga trampil dan terdidik yang diminta oleh pengguna jasa tidak bisa dipenuhi.

Selain ketiga pihak tersebut, peran pemerintah dalam pelaksanaan penempatan TKI sangat diharapkan terutama menyangkut kordinasi antar instansi. Koordinasi ini merupakan hal yang sangat penting. Masalahnya, ternyata Indonesia sendiri masih mengalami kesulitan menyediakan tenaga trampil dan terdidik untuk memenuhi permintaan dari negara maju.

Pada dasarnya, kepentingan pengguna jasa atau mitra usaha dan calon TKI atau tenaga kerja memang berbeda. Pengguna jasa atau mitra usaha mengharapkan adanya keuntungan sedangkan TKI mengharapkan suatu kesempatan bekerja untuk kemudian mendapatkan upah demi kesejahteraan keluarga yang ditinggalkan. Perbedaan kepentingan tersebut sering menimbulkan masalah yang tidak dapat dihindari.

Calon TKI yang melakukan pendaftaran pada suatu PJTKI harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dan harus melengkapi dokumen yang diperlukan. Salah satu persyaratan adalah dia harus memperoleh ijin dari orang tua atau wali. Jika dia sudah menikah maka dia harus memperoleh ijin dari istrinya. Setelah itu dia harus menunggu sampai ada permintaan dari mitra usaha atau pengguna jasa yang berada di luar negeri. Apabila sudah ada permintaan nyata, maka calon TKI yang menunggu tersebut dihubungi oleh PJTKI yang bersangkutan untuk selanjutnya melakukan seleksi. Seleksi itu antara lain meliputi psikotest dan tes wawancara. Setelah dinyatakan lulus, maka dia harus menjalani tes kesehatan. Calon TKI yang tidak lulus dalam tes kesehatan tidak bisa diberangkatkan.

Calon TKI yang lulus tes kesehatan selanjutnya dikirim ke penampungan untuk mendapatkan pelatihan ketrampilan. Dalam penampungan tersebut PJTKI harus memperlakukan TKI dengan sebaik-baiknya dan memberikan hak-hak mereka. PJTKI harus menjamin keselamatan para calon TKI selama di penampungan tersebut.

Dalam Hubungan Industrial Pancasila, keberadaan pemerintah adalah sebagai salah satu pihak tripartit yang berfungsi sebagai badan pengatur, pembimbing, pelindung, pengayom dan sekaligus pengawas dalam setiap bidang ketenagakerjaan. Oleh karena itu pihak pemerintah diharapkan meningkatkan peranannya dalam memelihara keseimbangan antara pihak pengusaha yang dalam hal ini adalah PJTKI dan pihak tenaga kerja yaitu TKI, memberi perlindungan

kepada yang lemah dan meningkatkan kemampuan serta kewibawaan aparatnya sehingga dapat menunaikan tugas-tugas tripartit dengan baik.

Ketiga pihak yang terkait dengan perjanjian yang telah disebutkan di atas mempunyai andil yang sangat penting dalam membentuk suatu perjanjian. Dalam hal ini ada 2 perjanjian yang terbentuk yaitu :

1. Perjanjian Pengerahan (Recruitment Agreement)

Perjanjian pengerahan adalah perjanjian secara tertulis antara PJTKI dengan mitra usaha dan pengguna jasa mengenai penempatan TKI yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak.

2. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis antara TKI dengan pengguna jasa TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja tersebut dibuat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dinegara yang bersangkutan agar mempunyai kekuatan hukum.

Perjanjian kerja ini harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. Apabila pengguna jasa adalah perorangan, perjanjian kerja harus sudah ditandatangani lebih dahulu oleh calon pengguna jasa yang bersangkutan.
- b. Apabila pengguna jasa adalah instansi, lembaga atau badan hukum, perjanjian kerja berbentuk rancangan baku perjanjian kerja (standart employment agreement).

Perjanjian pengerahan dan perjanjian kerja harus diketahui dan atau disahkan oleh instansi yang berwenang dan perwakilan RI di negara tujuan

penempatan. Khusus untuk permintaan pemerintah ataupun swasta yang diperoleh di Indonesia menurut Pasal 49 Keputusan Menaker No. Kep-44/Men/1994 ditentukan :

- a. Perjanjian pengerahan diketahui oleh perwakilan negara yang bersangkutan di Indonesia dan atau Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja cq. Direktorat Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri.
- b. Rancangan baku perjanjian kerja diketahui oleh perwakilan negara yang bersangkutan di Indonesia dan atau Direktorat Syarat Kerja.

Kedua macam perjanjian tersebut yaitu perjanjian pengerahan dan perjanjian kerja ditulis dalam dua bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa asing yang biasa digunakan di negara tujuan. Hal itu bertujuan untuk memudahkan calon TKI dalam memahami isi perjanjian kerja dan mengetahui hak dan kewajibannya sebelum dan atau sesudah mereka menandatangani perjanjian kerja tersebut.

Pengertian perjanjian kerja menurut Pasal 1601a BW adalah “Suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk bekerja pada pihak lainnya yaitu majikan untuk selama waktu tertentu dengan menerima upah.”

Dari perumusan diatas, unsur-unsur perjanjian kerja adalah :

1. Perjanjian antara seorang pekerja (buruh) dengan pengusaha untuk melakukan pekerjaan. Jadi si pekerja sendiri harus melakukan pekerjaan itu dan tidak dapat dialihkan kepada orang lain.

2. Dalam melakukan pekerjaan itu pekerja harus tunduk dan berada di bawah perintah pengusaha/pemberi kerja. Jadi antara pengusaha dan pekerja ada suatu hubungan antara yang diperintah dan yang memerintah.
3. Sebagai imbalan dari pekerjaan yang dilakukan, pekerja berhak atas upah yang wajib dibayar oleh pengusaha/pemberi kerja.

Sedangkan menurut Pasal 12 UU No. 25 Th. 1997 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

1. Kemauan bebas kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kemauan bebas berarti tidak ada unsur paksaan dan tekanan dari pihak manapun. Para pihak yang membuat perjanjian harus mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian serta pekerjaan yang diperjanjikan guna menghasilkan barang dan jasa yang tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila perjanjian kerja itu melanggar peraturan perundang-undangan maka perjanjian kerja batal demi hukum sehingga para pihak tidak mempunyai kewajiban untuk melanjutkan perjanjian kerja tersebut.

Perjanjian kerja dalam pelaksanaan penempatan TKI ini merupakan jenis perjanjian kerja dalam waktu tertentu, artinya perjanjian kerja tersebut jangka waktunya sudah ditentukan. Lama berlakunya perjanjian kerja ini adalah minimum 1 tahun dan maksimal 2 tahun dihitung pada saat TKI diberangkatkan

dari Indonesia dan diterima pengguna jasa yang ada di luar negeri serta berakhir pada saat TKI kembali ke Indonesia. Perjanjian kerja ini bisa diperpanjang apabila TKI berkeinginan untuk itu. Perpanjangan akan diatur oleh pengguna jasa atau mitra usaha yang ada di luar negeri dan kemudian diberitahukan kepada PJTKI yang menempatkan sehingga terjadi kontrol terhadap TKI dan koordinasi yang baik antara PJTKI dan pengguna jasa atau mitra usaha yang ada di luar negeri.

Perjanjian kerja dalam pengerahan TKI ke luar negeri harus dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak baik tenaga kerja sendiri maupun kepentingan pengguna jasa. Dalam sebelumnya, bentuk perjanjian tersebut sudah baku dalam arti telah dibuat oleh pengguna jasa atau mitra usaha sehingga ada kecenderungan untuk lebih memasukkan kepentingan pihak pengguna jasa atau mitra usaha. Tetapi hal ini tidak mutlak karena masih ada kemungkinan untuk diadakannya musyawarah antara pengguna jasa dengan PJTKI. Dengan demikian tercipta suatu perjanjian yang didasarkan atas kesepakatan antara kedua belah pihak.

Perjanjian kerja yang ditandatangani, menjadi landasan hubungan kerja antara para pihak dan melahirkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh keduanya. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan memperoleh upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan upah.

Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak, yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban kedua belah pihak yaitu hak dan kewajiban pekerja terhadap pengusaha serta hak dan kewajiban pengusaha terhadap pekerja. Di dalam suatu hubungan kerja, yang dimulai dengan adanya perjanjian kerja sebagai syarat mutlak, menunjukkan secara yuridis hubungan antara buruh dan majikan berada dalam suatu ikatan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Perjanjian kerja ini yang membedakan hubungan-hubungan lain antara dua pihak yang juga melakukan pekerjaan dengan pembayaran upah sebagai balas jasa, tetapi tidak berada dalam suatu hubungan kerja.

Sedangkan perjanjian antara mitra usaha atau pengguna jasa dengan PJTKI merupakan perjanjian keagenan. Perjanjian keagenan merupakan salah satu bentuk perjanjian tidak bernama. Perjanjian keagenan yang sekarang banyak digunakan disamping mengandung sifat-sifat perjanjian pemberian kuasa (Pasal 1792 BW) terdapat pula didalamnya sifat-sifat agency sebagaimana terdapat dalam Common Law. Hal ini berkaitan pula dengan asas kebebasan berkontrak (Pasal 1338 BW) yang memungkinkan para pihak menciptakan hubungan hukum baru.

Perjanjian keagenan diartikan sebagai suatu hubungan hukum dimana seseorang atau pihak agen diberi kuasa bertindak untuk dan atas nama seseorang atau pihak prinsipal untuk menyelenggarakan suatu urusan tertentu. Yang dimaksudkan adalah melakukan suatu perbuatan hukum. Prinsipal akan bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukan oleh agen, sepanjang dilakukan

dalam batas-batas wewenang yang diberikan kepadanya. Apabila seorang agen dalam bertindak ternyata melampaui batas wewenangnya, ia bertanggung jawab secara sendiri atas tindakannya tadi.⁴

Perjanjian pengerahan yang dibuat antara mitra usaha atau pengguna jasa sebagai prinsipal memberikan kuasa kepada PJTKI untuk melakukan rekrut TKI sesuai dengan isi perjanjian pengerahan yang telah disepakati. Jadi PJTKI bertanggung jawab secara penuh atas apa yang telah dilakukannya dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Perjanjian ini tidak boleh bertentangan dengan ketentuan yang berlaku, dan para pihak bisa menentukan sendiri isi dari perjanjian ini.

2. Hak Dan Kewajiban Dalam Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang lahir melalui suatu perjanjian tertulis menunjukkan seberapa besar hak dan kewajiban masing-masing. Dengan ketentuan tersebut, jika terjadi suatu kasus dapat ditentukan siapakah yang harus bertanggung jawab serta lebih menjamin kepastian hukum dan perlindungan bagi masing-masing pihak. Lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri atau PJTKI dalam melaksanakan tugas kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus sesuai dengan proses Antar Kerja yang diatur dalam Peraturan Menaker No. Kep-02/Men/1994. Dalam pelaksanaan penempatan tersebut PJTKI mempunyai kewajiban diantaranya :

1. Melaksanakan penempatan tenaga kerja.

⁴ Y. Sogar Simamora, Pemahaman Terhadap Beberapa Aspek Dalam Perjanjian Keagenan, Yuridika No. 2 Tahun XI, Maret – April, 1995, hal. 74

2. Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan.
3. Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Depnaker.
4. Menyiapkan TKI yang berkualitas dalam segi mental, fisik, ketrampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi.
5. Melaksanakan promosi dan pemasaran jasa TKI.
6. Menyelenggarakan Management Information System atau MIS.
7. Melaporkan setiap penempatan, pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Depnaker secara berkala dan insidental untuk hal yang khusus.
8. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja mulai dari sebelum penempatan sampai dengan sesudah penempatan, termasuk pengamanan pelaksanaan perjanjian kerja yang mengikat pengguna jasa TKI yang meliputi
:
 - a. Persyaratan penempatan tenaga kerja
 - b. Seleksi terhadap kualitas calon pengguna jasa tenaga kerja
 - c. Kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja
 - d. Kepastian pengikutsertaan tenaga kerja dalam program jamsostek dan atau sistem jaminan kesejahteraan TKI serta sistem asuransi lainnya di negara penempatan tenaga kerja
9. Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan dengan ketentuan laporan tahunan harus diaudit oleh akuntan publik.

Sedangkan hak-hak PJTKI yang lahir dari adanya hubungan kerja adalah :

1. Menempatkan tenaga kerja ke luar negeri
2. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa di luar negeri

3. Memperoleh informasi pasar kerja di luar negeri
4. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Depnaker
5. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di luar negeri.
6. Mendapatkan biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Mengelola Bank Data tenaga kerja trampil atau berpengalaman.

Dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, calon TKI atau TKI mempunyai beberapa kewajiban yang harus dilaksanakan diantaranya :

1. Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati.
2. Mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Membayar biaya jasa penempatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Mengikuti program tabungan, pengiriman uang atau remittance dan program kesejahteraan.

Disamping kewajiban yang dibebankan, para TKI mempunyai beberapa hak yaitu :

1. Berhak menerima upah dari pengguna jasa.
2. Berhak atas pekerjaan yang dijanjikan oleh PJTKI.
3. Berhak atas perlindungan mulai dari sebelum penempatan, selama penempatan sampai sesudah penempatan.
4. Mendapatkan pelatihan ketrampilan, baik ketrampilan teknis maupun kemampuan komunikasi.

5. Berhak mendapatkan cuti.

Sebagai pengguna jasa TKI, kewajiban yang harus dilaksanakan antara lain :

1. Memberikan upah sebesar jumlah yang telah disepakati dalam perjanjian kerja.
2. Memperlakukan TKI sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan memperhatikan haknya dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Melaksanakan ketentuan-ketentuan yang merupakan isi dari perjanjian kerja.

Adapun yang merupakan hak dari pengguna jasa adalah :

1. Berhak atas hasil pekerjaan yang baik.
2. Memberikan perintah kepada TKI asalkan perintah tersebut tidak bertentangan dengan isi dari perjanjian kerja.

Lewat pemantauan dan sistem yang melekat dengan sistem pelayanan di Kantor Pusat AKAN, diketahui masih terdapat sejumlah PJTKI yang belum memenuhi kewajiban dan persyaratan sebagaimana yang diatur baik dalam Peraturan Menteri maupun Keputusan Menteri tentang AKAN. Banyaknya jumlah PJTKI yang tidak memenuhi kewajibannya itu menunjukkan masih lemahnya manajemen PJTKI dan kelemahan itu pula yang menjadi salah satu penyebab munculnya berbagai kasus pada pengiriman TKI, misalnya membanjirnya tenaga kerja ilegal ke suatu negara tertentu akibat lemahnya manajemen PJTKI dan sering terjadi kantor-kantor cabang PJTKI di daerah melakukan pengiriman langsung TKI ke luar negeri tanpa melaporkannya ke kantor pusat.

Pelanggaran peraturan Ketenagakerjaan selalu dikenai sanksi. Perusahaan yang melalaikan hak pekerja akan menanggung hukum sendiri. Menurut Pasal 170 UU No. 25 Th. 1997 menetapkan bahwa Menteri mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan dalam UU tersebut, diantaranya adalah pelanggaran terhadap kewajiban penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar wilayah Indonesia memiliki rencana penempatan tenaga kerja yang disahkan oleh Menteri yang sekurang-kurangnya memuat keterangan tentang :

1. Negara tujuan.
2. Jumlah tenaga kerja yang akan ditempatkan.
3. Jenis jabatan.
4. Kualifikasi ketrampilan dan keahlian

Kewajiban memiliki rencana penempatan tenaga kerja tersebut merupakan tambahan persyaratan khusus bagi penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Terhadap pelanggaran Pasal tersebut, sanksi administrasi yang dapat ditetapkan dapat berupa :

1. Teguran
2. Peringatan tertulis
3. Denda
4. Pembatasan kegiatan usaha
5. Pembekuan kegiatan usaha
6. Pembatalan persetujuan
7. Pembatalan pendaftaran

8. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi

9. Pencabutan ijin

Pencabutan SIUP PJTKI juga dapat dilakukan terhadap PJTKI yang melakukan pembebanan biaya di luar ketentuan diatas berdasarkan Pasal 12 ayat 5 Keputusan Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No. Kep.15/BP/1995. Dengan adanya ketentuan-ketentuan sanksi, PJTKI dalam melaksanakan kegiatannya akan lebih berpegang teguh pada peraturan perundang-undangan dan prosedur yang berlaku.

Pada tahun 1999. Departemen Tenaga Kerja pernah menjatuhkan sanksi administratif kepada 22 PJTKI atas pelanggaran ketentuan penempatan tenaga kerja ke luar negeri (Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor per. 02/Men/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam dan Ke Luar Negeri dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja nomor 44/Men/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Ke Luar Negeri). Sanksi administratif tersebut ditetapkan dalam Surat Dirjen Binapenta Depnaker bertanggal 9 Juli 1999, berisi dua jenis sanksi administratif sebagai berikut :

Pertama :

Berupa perhentian penempatan TKI ke luar negeri untuk waktu sementara (skorsing) antara 2 s/d 3 bulan terhadap 20 PJTKI yang dinilai tidak bertanggung jawab atas berbagai jenis pelanggaran yaitu :

1. Penggunaan sertifikat ketrampilan palsu untuk TKI ke berbagai negara tujuan antara lain ke Saudi Arabia, Malaysia, Taiwan, dan Singapura.
2. Memberangkatkan TKI tidak melalui prosedur yang berlaku.

3. Penggunaan perjanjian kerja (PK) yang dilegalisasi oleh KJRI Jeddah menggunakan tanda tangan dan stempel yang dipalsukan.
4. Penempatan TKI tanpa dibuatkan PK dengan pengguna jasa (majikan).

Kedua :

Sanksi administratif berupa pencairan pinjaman deposito atau ancaman pembatalan SIUP atas pelanggaran yaitu :

1. Atas pelanggaran belum memberangkatkan 68 CTKI lebih dari 8 bulan ke Korea Selatan (Sanksi kepada PT Akarinka Utama)
2. Atas pelanggaran belum memberangkatkan 33 CTKI lebih dari 5 bulan (Sanksi kepada PT Tenaga Sejahtera W).

Masih banyaknya pelanggaran tersebut menunjukkan bahwa terdapat ketidaktertiban dalam pelaksanaan kegiatan penempatan TKI ke luar negeri sekaligus mereka tidak memenuhi kewajiban yang telah ditetapkan oleh peraturan yang ada. Hal ini memberikan dampak yang tidak baik khususnya terhadap calon TKI yang sudah berharap mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu law enforcement Depnaker harus dilaksanakan dengan benar sehingga pelanggaran-pelanggaran oleh PJTKI dapat diminimalisasi dan akhirnya diharapkan tidak terjadi lagi pelanggaran.

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA INDONESIA

1. Perlindungan Terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia pada saat sebelum penempatan.

Tenaga Kerja Indonesia pada dasarnya mempunyai posisi lemah secara ekonomi dibandingkan dengan pengusaha (pengguna jasa) yang mempunyai kedudukan ekonomi kuat. Oleh karena itu pengusaha mempunyai kekuatan untuk berbuat apa saja sehingga diperlukan adanya upaya perlindungan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Masalah ketenagakerjaan memang sangat kompleks karena sebagian besar angkatan kerja masih berpendidikan rendah. Semakin lajunya pembangunan, sementara belum semuanya siap menghadapi kemajuan tersebut, mengakibatkan masalah perlindungan tampak kedodoran meskipun Depnaker telah berusaha memperbaiki masalah perlindungan tersebut. Namun demikian masalah perlindungan harus tetap menjadi prioritas. Perlindungan TKI harus solid. Jika tidak, program ketenagakerjaan akan banyak diwarnai oleh berbagai kasus hubungan kerja maupun sebab lainnya.

Apabila terjadi suatu permasalahan yang menimpa tenaga kerja kita di luar negeri maka permasalahan tersebut merupakan masalah bersama untuk diatasi bersama. Tetapi sebaiknya kasus-kasus tersebut dapat dicegah dengan melakukan

pembenahan. Peraturan Pemerintah terhadap perlindungan sudah baik, tetapi kalau peraturan itu tidak diterapkan dengan baik, bisa membuat hal tidak baik. Hal ini memerlukan instropeksi untuk perbaikan, khususnya terhadap pelaksana di lapangan. Pada saat ini disinyalir di lapangan banyak oknum yang kurang bertanggung jawab, yang mengatasnamakan sponsor atau calo merekrut calon TKI untuk bekerja ke luar negeri, yang banyak merugikan calon TKI.⁵ Oleh karena itu pembinaan dan perlindungan terhadap TKI selama sebelum penempatan sangat menentukan kelancaran proses penempatan tenaga kerja. Perlindungan dalam sebelum penempatan yaitu pembinaan dan perlindungan terhadap TKI yang masih dalam proses rekrut sejak dari daerah asal sampai ke pelabuhan pemberangkatan ke negara tujuan.

Ketentuan-ketentuan mengenai pengerahan tenaga kerja yang bermaksud memberi perlindungan hukum bagi pekerja, masih memerlukan penambahan-penambahan. Pengerah hanya boleh dilakukan oleh organisasi pengerah tenaga kerja yang diakui oleh pemerintah dan yang dibentuk oleh himpunan pengusaha pekerja. Pengerah tenaga kerja sebelum memberangkatkan pekerjanya wajib membuat perjanjian kerja dengan pekerja yang bersangkutan di hadapan Kepala Pengawasan Perburuhan atau pejabat yang ditunjuknya. Mengenai pembuatan perjanjian kerja ditetapkan bahwa perintah/kuasa dari pemberi kerja/majikan kepada perusahaan pengerah tenaga kerja untuk mengerahkan pekerja harus tercakup juga pemberian kuasa untuk mengadakan perjanjian kerja atas namanya dengan pekerja yang dikerahkan.

⁵ H. Rosihan Anwar, Sorotan Pers Terhadap Ketenagakerjaan, Cet. I, Jakarta, 1993, Hal. 75.

Pengarah tenaga kerja atau PJTKI tidak diperkenankan memperhitungkan atau menagih dari pekerja sebagai penggantian biaya yang dikeluarkan yang berupa pengeluaran selama penerahan tenaga kerja dalam bentuk dan cara apapun. Agar calon TKI lebih terlindungi sebelum dibuat perjanjian kerja, maka diadakan pengujian kesehatan. Dalam pengangkutan tenaga kerja, PJTKI wajib menyelenggarakan pengangkutan tenaga kerja ke tempat di mana mereka dipekerjakan atas biaya PJTKI dan pemberangkatan hanya boleh dilakukan dari tempat yang telah ditetapkan oleh Pemerintah.

Dalam perkembangannya, PJTKI yang akan melakukan penempatan TKI ke luar negeri dapat membebankan biaya kepada calon TKI atas dasar kesepakatan antara calon TKI dan PJTKI setelah mendapat persetujuan dari Kanwil daerah asal TKI. Biaya yang dimaksud adalah biaya pengganti yang telah dikeluarkan oleh PJTKI untuk mengurus dokumen-dokumen yang diperlukan. Besarnya pembebanan biaya proses penempatan calon TKI didasarkan atas :

- a Selisih antara biaya senyatanya untuk proses penempatan TKI dengan recruiting fee yang diperoleh PJTKI. Ada atau tidaknya recruiting fee harus diketahui Perwakilan RI di negara penempatan.
- b Tingkat biaya yang berlaku di daerah asal calon TKI.

Sedangkan komponen biaya proses penempatan meliputi antara lain :

- a Jasa penempatan
- b Dokumen jati diri
- c Tes kesehatan
- d Pelatihan ketrampilan

- e Biaya visa
- f Biaya akomodasi atau penampungan sebelum berangkat ke luar negeri
- g Biaya transportasi

Untuk pengajuan biaya proses penempatan tersebut, PJTKI mengajukan permohonan tertulis kepada Kanwil Daerah asal TKI. Kakanwil kemudian melakukan penelitian sesuai dengan batas kewajaran pembenanan biaya proses penempatan. Hasil penelitian tersebut dituangkan dalam surat persetujuan biaya penempatan untuk dijadikan dasar kesepakatan antara TKI dan PJTKI. Dengan demikian dapat dihindari adanya pemerasan ataupun penipuan yang dilakukan oleh oknum yang menyalahgunakan wewenangnya dan yang tidak bertanggung jawab.

Pada fase sebelum penempatan ini, TKI terlebih dahulu harus dilengkapi dokumen yang diperlukan, dibekali ketrampilan dan pemahaman terhadap budaya, tradisi dan hukum di negara dimana dia akan ditempatkan. Pemahaman yang jelas tentang hak dan kewajiban, serta bagaimana ia berbuat sesuai perjanjian kerja, sangat membantu dan memberikan perlindungan. Agar tujuan itu tercapai, TKI perlu diberi pemahaman yang cukup mengenai situasi negara tempat kerjanya, dokumen jati dirinya harus lengkap dan benar dan dibuat tidak dalam kondisi psikologis atau melalui penekanan.

Salah satu dokumen yang diperlukan adalah Bebas Fiskal Luar Negeri atau BFLN. BFLN ini diberikan pada setiap calon TKI. Untuk memperoleh BFLN, PJTKI mengajukan permohonan kepada Kanwil atau Balai AKAN daerah asal TKI dengan melampirkan :

- a Paspor
- b Visa kerja
- c Perjanjian kerja yang telah disahkan
- d Kepesertaan program jamsostek
- e Permintaan nyata atau KITKI
- f Rekening tabungan TKI
- g Asuransi perlindungan
- h Sertifikat nasional
- i Bukti pembayaran dana pembinaan TKI

Kanwil atau Balai AKAN daerah asal TKI atau Kandepnaker kota pelabuhan pemberangkatan memberikan rekomendasi BFLN apabila TKI telah mendapat surat pengantar dari Kanwil atau Balai AKAN. Setelah itu TKI dengan diantar PJTKI berangkat menuju pelabuhan pemberangkatan dengan membawa dokumen perjalanan berupa :

- a Paspor dan visa
- b Tiket perjalanan
- c Perjanjian kerja yang sudah disahkan
- d Rekomendasi BFLN

Kemudian PJTKI atau TKI melaporkan BFLN ke kantor Pelayanan Pajak cQ. Unit Fiskal di pelabuhan pemberangkatan untuk memperoleh Bebas Fiskal ke luar negeri.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-138/Men/2000 sebelum keberangkatan calon TKI , PJTKI mengajukan permohonan rekomendasi

bebas fiskal luar negeri kepada Kepala BP2TKI atau Kepala Kantor Wilayah daerah asal calon TKI dengan melampirkan :

1. Perjanjian kerja yang sudah ditandatangani para pihak.
2. Bukti kepesertaan program asuransi perlindungan TKI.
3. Paspor dan visa kerja.
4. Hasil pemeriksaan kesehatan dari lembaga kesehatan yang ditunjuk oleh Pemerintah.
5. Ijasah dan sertifikat ketrampilan atau keahlian.
6. Ijin orang tua atau wali, suami atau istri.

Kepala BP2TKI atau Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setelah meneliti persyaratan, menerbitkan rekomendasi bebas fiskal luar negeri yang ditujukan kepada instansi pajak di daerah pemberangkatan.

Untuk lebih jelas, tahapan atau proses pemberangkatan calon TKI adalah sebagai berikut :

1. Di Kantor Depnaker

- a Mengikuti penyuluhan di Kandepnaker setempat
- b Mendaftarkan diri di Kandepnaker setempat
- c Mengikuti seleksi
- d Memiliki kartu identitas TKI

2. Di Bank Peserta Program

Membuka rekening tabungan di salah satu Bank Peserta Program setempat yaitu BRI, BBD, BNI, BTN dan BUKOPIN

3. Di Rumah Sakit

Mengikuti pemeriksaan kesehatan di klinik rumah sakit yang ditunjuk

4. Di BLKLN

- a Mengikuti pelatihan dan uji ketrampilan
- b Mengikuti orientasi sebelum pemberangkatan
- c Mengikuti pelatihan pengiriman remittance (perbankan)

5. Di Kantor Imigrasi dan Kedutaan

- a Membuat paspor di Kantor Imigrasi
- b Mengurus visa di Kedutaan Negara tujuan penempatan

6. Di Kanwil Depnaker/Balai AKAN

- a Menandatangani perjanjian kerja (PK)
- b Mengurus Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN)
- c Mengikuti program jamsostek
- d Memperoleh vaksin meningitis khusus penempatan ke Saudi Arabia

7. Di Biro Perjalanan

Mengurus tiket pemberangkatan ke luar negeri

8. Di Bandara

- a Melapor keberangkatan ke counter Depnaker
- b Check in pemberangkatan
- c Melapor ke petugas Ditjen Pajak
- d Melapor ke petugas Ditjen Imigrasi

Dalam tahapan-tahapan tersebut diatas, masing-masing badan atau lembaga terkait harus menjalankan fungsi dan wewenangnya sesuai dengan tata cara dan

ketentuan yang berlaku. Dengan demikian calon TKI tidak akan mendapatkan kesulitan untuk memenuhi syarat-syarat yang harus dipenuhi.

Sedangkan berdasarkan Keputusan Menaker No. Kep-44/Men/1994 terdapat 4 (empat) klausul mengenai perlindungan hukum bagi calon TKI sebelum dan selama pemberangkatan yaitu :

1. Dalam rangka perlindungan hukum, setiap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri harus menandatangani perjanjian kerja yang telah terlebih dahulu ditandatangani oleh pengguna jasa yang bersangkutan.
2. Sebelum menandatangani perjanjian kerja, calon TKI harus telah membaca dan memahami seluruh isi perjanjian kerja, baik yang menyangkut hak maupun kewajibannya.
3. Perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh calon TKI di hadapan dan diketahui oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di kantor Depnaker atau kantor Wilayah Depnaker daerah asal TKI atau di Kantor Balai AKAN setempat oleh pejabat yang ditunjuk atau diberi wewenang untuk itu.
4. Bagi TKI yang mendapat kecelakaan kerja akan memperoleh uang santunan PT Astek (Persero). Bila TKI meninggal dunia, ahli waris akan mendapat uang santun yang dibayarkan oleh PT Astek Pusat di Jakarta. Bila TKI mendapat kecelakaan dan menderita cacat seumur hidup, maka santunan akan dibayarkan oleh PT Astek Pusaat di Jakarta.

Mengenai jaminan sosial bagi para TKI, terdapat dua ketentuan yaitu :

1. Setiap calon TKI harus ikut sebagai peserta program jamsostek dan atau sistem jaminan sosial tenaga kerja atau asuransi lainnya di negara tempat TKI bekerja.
2. Tata cara keikutsertaan tenaga kerja dan program jamsostek adalah sebagai berikut :
 - a. PJTKI wajib mempertanggungkan TKI yang akan ditempatkan bekerja pada pengguna jasa perseorangan ke dalam program jamsostek PT Astek sejak perjanjian kerja ditandatangani TKI, untuk program Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK) dan Asuransi Kematian (AK), dengan membayar Program jamsostek kepada PT Astek sekaligus untuk selama masa perjanjian kerja.
 - b. PJTKI wajib mempertanggungjawabkan TKI yang akan ditempatkan bekerja pada pengguna jasa yang berstatus instansi, lembaga atau badan hukum ke dalam prograam jamsostek PT Astek sejak perjanjian kerja ditandatangani oleh TKI, untuk jangka waktu perjalanan TKI ke dan dari negara tempat kerja dengan membayar iuran program jamsostek kepada PT Astek untuk masa 2 tahun.

2. Perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri

Pada tahap ini perlindungan diberikan dalam bentuk pengawasan atau pemantauan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja atau dalam masa hubungan ikatan kerja/kontrak kerja dengan pengguna jasa di luar negeri. Untuk itu perlu dikembangkan mekanisme yang tepat, antara pemerintah Indonesia dengan

pemerintah pengguna jasa. Menurut Keputusan Menaker No. Kep-92/Men/1998 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Melalui Asuransi, terdapat beberapa perlindungan yang diberikan yang masuk dalam Program Asuransi Perlindungan yaitu :

1. Santunan bagi tenaga kerja yang meninggal.
2. Santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan.
3. Santunan tenaga kerja yang terkena PHK.
4. Santunan bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya.
5. Bantuan Hukum.

Dalam hal keikutsertaan TKI dalam program Asuransi ini, premi menjadi tanggung jawab pengguna jasa. Besarnya santunan tergantung dari besarnya premi yang dibayar oleh pengguna jasa.

Hubungan kerja yang diadakan pekerja Indonesia di luar negeri atau pelaksanaan perjanjian kerja yang dilaksanakan di luar negeri mempunyai aspek Hukum Perdata Internasional. Hubungan kerja antara TKI dan pengguna jasa mengandung unsur asing sehingga mengandung permasalahan tentang pilihan hukum mana dan penentuan hakim mana yang berkompeten mengadilinya kalau terjadi perselisihan/sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian kerjanya.

Bila terjadi perselisihan atau hal-hal yang tidak diinginkan hukum yang dipakai untuk menyelesaikan adalah hukum negara yang bersangkutan. Hal ini berdasarkan asas *Lex Loci Solutionis*" yaitu bahwaa terhadap hukum suatu perjanjian kerja yang berlaku adalah hukum dari negara di mana perjanjian kerja dilaksanakan. Dan dalam hal TKI melakukan kesalahan/kejahatan atau majikan

pemberi kerja melakukan kesalahan/kejahatan terhadap TKI, hukum yang berlaku adalah hukum negara dimana tindak pidana itu dilakukan sesuai dengan asas "*Lex Loci Delicti Comissi*"⁶.

Dengan demikian, hukum Ketenagakerjaan dan hukum Indonesia tidak dapat memberi perlindungan bagi TKI sehubungan dengan perjanjian kerja yang pelaksanaannya dilakukan di luar negeri. Sebagai individu, sebenarnya TKI memperoleh perlindungan dalam hukum Internasional :

1. Perlindungan bilateral yang mengatur pengerahan tenaga kerja migran seperti TKI secara eksplisit dalam perjanjian bilateral antara Indonesia dan negara dimana TKI berada. Dalam perjanjian Bilateral tersebut sebaiknya disebutkan klausula yang menyatakan bahwa negara penerima TKI berkewajiban untuk memberi perlindungan hukum terhadap TKI, termasuk menjamin kemudahan untuk memulihkan hak-hak TKI apabila diperlakukan tidak adil.
2. Walaupun tidak ada perjanjian Bilateral tentang perlindungan TKI, jika suatu negara bersedia menerima WNA (misalnya dari Indonesia) maka individu tersebut menurut Hukum Internasional, harus memperoleh perlindungan hukum dari negara tersebut. Jika ada TKI yang memperoleh perlakuan buruk, maka negara harus memperjuangkan keadilan bagi TKI terkait.
3. Dalam Hukum Internasional, dikenal teori hak dan kewajiban negara atas orang/pertanggungjawaban negara. Dalam teori ini antara lain disebutkan bahwa negara wajib melindungi warga negaranya. Negara mempunyai kewajiban memberi pemulihan kepada negara yang dirugikan atas perbuatan

⁶ H.P. Rajagukguk, Perlindungan Hukum Untuk Buruh Migran Indonesia, hal. 8.

negara tersebut, yang melanggar Hukum Internasional. Misalnya, pelanggaran perjanjian bilateral yang mengatur pengerahan TKI. Perlindungan negara bagi TKI dapat dikoordinasikan antara Departemen Luar Negeri dan Depnaker.⁷

Perlindungan warga negara juga dicantumkan dalam UU No. 62 Th. 1958 tentang Kewarganegaraan RI Pasal 1 Peraturan Penutup Undang-undang tersebut menyatakan bahwa dalam pengertian kewarganegaraan termasuk semua jenis lindungan oleh sesuatu negara. Hal itu berarti bahwa negara Indonesia wajib melindungi warga negaranya, baik yang berada di dalam wilayah negara kesatuan RI maupun di luar negeri, misalnya TKI. Selain itu, sebagai anggota PBB, Indonesia wajib melaksanakan Piagam PBB. Pasal 1 Piagam PBB mengamanatkan perlunya mendorong penghormatan terhadap hak-hak asasi disini termasuk hak-hak tenaga kerja, seperti memperoleh upah yang layak dan perlakuan yang manusiawi.

Pada fase ini, peranan instansi imigrasi, kedutaan besar RI dan Atase Perburuhan, Depnaker, harus secara jelas memperlihatkan fungsi perlindungan bagi TKI , baik dalam hubungan dengan lembaga yang mempekerjakan mereka (majikan, perusahaan) maupun dengan undang-undang maupun peraturan yang berlaku di negara di mana TKI tersebut bekerja.

Apabila tidak terdapat perjanjian bilateral antara Indonesia dengan negara tempat dimana TKI bekerja, maka apabila terjadi suatu kasus, upaya

⁷ Agustinus Supriyanto, TKI dan RUU Naker. Kompas, 11 Agustus 1998, hal 12.

yang dapat dilakukan pemerintah Indonesia adalah melakukan pendekatan melalui saluran diplomatik.⁸

Adapun perlindungan yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan yaitu dalam Keputusan Menaker No. Kep-44/Men/1994 adalah sebagai berikut :

1. Dalam hal terjadi permasalahan antara TKI dengan pengguna jasa diselesaikan dengan musyawarah untuk mufakat dengan mengacu kepada perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat.
2. Perwakilan luar negeri atau mitra usaha harus aktif membantu menyelesaikan permasalahan tersebut.
3. Dalam menyelesaikan permasalahan itu, apabila diperlukan dapat diminta bantuan perwakilan RI atau bekerja sama dengan Badan Usaha Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri.
4. Dalam hal TKI mendapat kecelakaan, sakit atau meninggal dunia di luar negeri, Pelaksana Penempatan TKI atau PJTKI bertanggung jawab sepenuhnya untuk :
 - a Mengurus perawatan atau pemakaman di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui perwakilan luar negeri dan mitra usahanya.
 - b Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.
5. Dalam hal TKI mendapat kecelakaan atau meninggal dunia di luar negeri, pengguna jasa melaporkan kepada mitra usaha, perwakilan luar negeri,

⁸ op cit, hal. 8.

perwakilan RI di negara setempat dan PJTKI atau Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja lainnya di Indonesia.

3. Perlindungan hukum TKI setelah perjanjian kerja berakhir

Pembinaan dan perlindungan selama sesudah penempatan yaitu pembinaan dan perlindungan terhadap TKI yang telah menyelesaikan hubungan kerja/kontrak kerja di luar negeri sejak dari pelabuhan kedatangan sampai ke daerah asalnya.

Pada fase ketika TKI kembali ke tanah air, perlindungan perlu diberikan dalam kaitan dengan kemungkinan adanya pemerasan di samping adanya jaminan bahwa TKI mampu beradaptasi dengan lingkungan dan masyarakat asalnya. Biasanya pada tahapan ini sering timbul masalah berupa penundaan pembayaran gaji, penahanan surat penting atau benda berharga milik TKI. Kadang, walau masa kerja telah berakhir tak jarang TKI yang bersangkutan tetap tinggal sebagai pekerja tanpa dilindungi oleh dokumen. Untuk mencegah hal seperti itu terjadi, perlu adanya peraturan yang jelas mengenai tanggung jawab PJTKI. Di samping itu perlu dilakukan penerapan yang tegas dan benar, aturan yang dimuat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-92/Men/1998 tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri melalui Asuransi khususnya yang menyangkut asuransi kesehatan, asuransi kerja, asuransi kecelakaan dan asuransi jiwa.

Dalam Keputusan Menaker No. Kep-44/Men/1994 menetapkan adanya perlindungan bagi TKI dalam fase ini yaitu :

1. Pengguna jasa, mitra usaha, perwakilan luar negeri dan pelaksana penempatan TKI (PJTKI) sesuai dengan fungsinya bertanggung jawab atas kepulangan TKI karena berakhirnya perjanjian kerja, menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan.
2. Bagi setiap TKI yang telah berakhir masa perjanjian kerjanya dan ingin memperpanjang hubungan kerja dengan pengguna jasa di negara setempat, TKI dan pengguna jasa harus membuat perjanjian kerja baru dengan memperhatikan pengalaman dan prestasi kerja yang dikaitkan dengan peningkatan upah, untuk jangka waktu 1 tahun di hadapan dan diketahui oleh Perwakilan RI. Dalam hal ini pengguna jasa harus membuat laporan tertulis kepada mitra usaha dan perwakilan luar negeri setempat.
3. Perpanjangan hubungan kerja di luar negeri tersebut harus dilengkapi dengan perpanjangan asuransi jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Mitra usaha dan perwakilan luar negeri harus segera membuat laporan tertulis kepada PJTKI yang bersangkutan, tentang adanya perpanjangan hubungan kerja antara TKI dengan pengguna jasa.

Sementara itu dalam diskusi dengan para wakil rakyat Dirjen Binapenta Depnaker menerima dengan baik semua usulan anggota Komisi V DPR-RI mengenai perlindungan TKI pada saat pelayanan pemulangan antara lain :

1. Kelengkapan tanda-tanda khusus di jalur kedatangan TKI.
2. Pengawasan terhadap loket penukaran uang.
3. Penempatan petugas Depnaker di Terminal II (ruang tunggu bis).

4. Pelayanan pemberangkatan TKI.
5. Masih adanya sebelum penjemputan TKI.
6. Kelayakan angkutan dll.

Niat pemerintah mewujudkan pelayanan pemulangan TKI yang tertib, aman dan nyaman disambut baik dan didukung oleh DPR-RI. Niat pemerintah ini harus didukung oleh PJTKI selaku perusahaan pengirim TKI ke luar negeri. Fasilitas terminal pemulangan TKI yang telah diusahakan dengan segala jerih payah dan pengorbanan harus mempunyai nilai lebih. Pelayanan angkutan pemulangan ke daerah asal bagi TKI yang datang dari luar negeri dilaksanakan oleh dan merupakan tanggung jawab perusahaan pengirim atau yang menempatkan. Sedangkan pelayanan angkutan pemulangan ke daerah asal bagi TKI yang perusahaan pengirimnya telah ditutup atau tidak aktif lagi serta TKI perorangan yang tidak jelas pengirimnya, diatur dan dikendalikan oleh Satuan Tugas Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri yang ditetapkan dengan Keputusan Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja.⁹

Pengurusan penjemputan dapat dilaksanakan secara swakelola oleh masing-masing PJTKI atau bekerja sama dengan lembaga pengelola angkutan yang profesional, dan perlindungan TKI tetap menjadi tanggung jawab PJTKI pengirim yang bersangkutan. Biaya penjemputan dan pengantaran pulang TKI ke daerah asal harus sesuai dengan tarif angkutan yang ditetapkan oleh Depnaker Perhubungan. Lembaga/perusahaan pengelola angkutan TKI pulang ke daerah

⁹ Dirjen Binapenta Depnaker dan Komisi V DPR-RI, Tinjau Pemulangan TKI di Bandara Soekarno – Hatta, hal. 2.

asal harus benar-benar profesional dan memiliki perijinan resmi dari instansi yang berwenang yaitu Departemen Perhubungan.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

a Dalam pelaksanaan kegiatan penempatan TKI ke luar negeri terdapat 3 (tiga) pihak yaitu PJTKI, Pengguna Jasa dan atau Mitra Usaha serta calon TKI dan atau TKI. Ketiga pihak ini mempunyai hak dan kewajiban masing-masing yang telah ditetapkan oleh ketentuan yang berlaku. Dalam proses penempatan tersebut terdapat dua macam perjanjian yaitu :

- Perjanjian Pengerahan.
- Perjanjian Kerja

Pada dasarnya kedua perjanjian diatas berbentuk baku, akan tetapi hal ini tidak mutlak artinya perjanjian tersebut dapat disesuaikan berdasarkan kesepakatan antara para pihak.

b Pelaksanaan ekspor jasa Tenaga Kerja Indonesia yang telah dilakukan selama ini telah sesuai dengan prosedur akan tetapi perlu pembenahan di sektor tertentu agar tidak terjadi lagi pelanggaran dan tindakan yang tidak selayaknya yang menimpa para calon TKI dan atau TKI. Oleh karena itu Depnaker sebagai instansi yang terkait telah mengadakan pembenahan, misalnya pada sektor pemulangan TKI setelah kontrak mereka selesai. Pembenahan ini harus terus menerus dilakukan seiring dengan law enforcement Depnaker.

- c Posisi TKI yang lemah memerlukan perhatian ekstra dari Pemerintah untuk lebih menekankan pada perlindungan terhadap TKI. Perlindungan tersebut meliputi :
- Perlindungan sebelum penempatan.
 - Perlindungan selama penempatan (selama TKI berada di luar negeri).
 - Perlindungan sesudah penempatan.

2. Saran

- a Pada saat ini, program ekspor jasa Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri telah memasuki tahap pembenahan dan pengembangan, oleh karena itu perlu diadakan pembenahan sistem kelembagaan. Misalnya dikeluarkan suatu Peraturan Menteri (Permenaker) tentang dibentuknya suatu lembaga yang memberikan pelayanan satu atap di beberapa lokasi. Sehingga apabila terdapat suatu keluhan ataupun masukan dapat ditampung dengan cepat dan masalah yang timbul cepat teratasi dan tidak berlarut-larut.
- b Dalam rangka pemberdayaan TKI dan dalam upaya menghindari penyimpangan yang sering terjadi pada penyiapan/rekrutmen TKI, sebaiknya dilakukan kampanye-kampanye atau penyuluhan bekerja ke luar negeri melalui juru penerang yang terkait serta dilakukannya penayangan iklan layanan masyarakat sehingga masyarakat bertambah wawasannya tentang bagaimana cara bekerja di luar negeri dan mereka tidak merasa asing dengan prosedur yang telah ditetapkan. Hal ini dapat mengurangi tindakan sewenang-wenang oleh aparat ataupun oknum yang tidak bertanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Sendjun H, Manulang, **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 1990
- H. Rosihan Anwar, **Sorotan Pers terhadap Ketenagakerjaan**, Cet. I, Jakarta, 1993
- H.P. Rajaguguk, **Perlindungan Hukum Untuk Buruh Migran Indonesia**, Cet. II, Jakarta, 1990

Departemen

- Dirjen Binapenta Depnaker dan Komisi V DPR-RI, **Tinjau Pemulangan TKI di Bandara Soekarno-Hatta**, Jakarta, 1995
- Depnaker, **Situasi Tenaga Kerja dan Kesempatan Kerja di Indonesia tahun 1998**, Informasi Internet
- Depnaker, **Puslitbang-Barenbang**, Jakarta, 1990

Majalah

- Y. Sogar simamora, **Pemahaman Terhadap Beberapa Aspek dalam Perjanjian Keagenan**, Yuridika No. 2 Tahun XI, Maret-April, 1995

Surat Kabar

- Agustinus Supriyanto, **TKI dan RUU Naker**, Kompas, 11 Agustus 1998

Peraturan Perundang-undangan

- Keputusan Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No. 3673/BP/1994 tentang Petunjuk Teknis Persyaratan dan Permohonan Mendapatkan SIUP-PJTKI serta Pencabutan SIUP-PJTKI

- Keputusan Menaker RI No. Kep. 137/Men/1994 tentang Pelayanan Angkutan Pemulangan TKI ke Daerah Asal
- Keputusan Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja No. Kep-15/BP/1995 tentang Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri
- Keputusan Menaker RI No. Kep-44/Men/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan ke Luar Negeri
- Peraturan Menaker RI No. Per-02/Men/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan ke Luar Negeri
- Surat Telegram Menaker No. tel 268/M/VIII/1994 perihal Perlindungan Terhadap Pemberangkatan dan Pemulangan TKI
- Surat Edaran Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No. SE 02/BP/1994 tentang Kepulangan TKI
- Surat Edaran Dirjen Binapenta No. SE 01/BP/1996 tentang Program Jamsostek PT. ASTEK (Persero) bagi TKI
- Surat Edaran Dirjen Pembinaan Penempatan tenaga Kerja No. SE-003/BP/1996 tentang Perlindungan TKI dan Keanggotaan APJATI
- Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

