

SKRIPSI

EPIMELIA WULANSARI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI
DI NEGARA TEMPAT MEREKA BEKERJA**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI
DI NEGARA TEMPAT MEREKA BEKERJA**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN MEMENUHI
SYARAT-SYARAT UNTUK MENCAPAI
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,



Lanny Ramli, S.H., M.Hum.
NIP. 131878388

Penyusun,



Epimelia Wulansari
NIM. 039714481

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2001**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji

Pada tanggal : 8 Januari 2001

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : R. Indiarsoro, S.H.



Anggota : 1. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



2. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S.



3. Machsoen Ali, S.H., M.S.



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya yang telah menyertai penulis hingga saat ini khususnya dalam penulisan skripsi ini sampai selesai.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungannya. Secara khusus penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga atas bantuannya kepada penulis untuk selama menempuh kuliah di Fakultas Hukum UNAIR.
2. Bapak Agung Sujatmiko, S.H., M.H., selaku dosen wali yang telah membimbing penulis selama menempuh kuliah di Fakultas Hukum Universitas Airlangga.
3. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuk selama penyusunan skripsi ini.
4. Papa dan Mama tercinta yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menuntut ilmu dan membantu baik material dan spiritual dalam penyusunan skripsi ini.
5. Kakakku tersayang Azalca Dewi Anggreni dan ade'ku yang paling baik iyus yang telah banyak membantu penulis.

6. Om dan Tante serta saudara sepupuku semuanya yang telah membantu memberikan suasana menyenangkan selama ini.
7. Frans yang memberikan bantuan, kasih sayang, perhatian, coklat dan masih banyak lagi . Tetep perhatikan aku!
8. Mr. Djoice yang telah memotivasi penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
9. Temen-temenku yang semuanya pada ngaku “manis” Fajar, Prisma, Lilla, Astri, Dina, Lia, Nungky yang telah menemani penulis selama menempuh kuliah, terima kasih buat semuanya. Arisannya jadi nggak ??, dan pihak-pihak lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis selama masa kuliah dan penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Maka penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak demi perbaiki skripsi ini agar bermanfaat bagi penulis, bagi Fakultas Hukum Universitas Airlangga maupun pihak lain yang memerlukan.

Surabaya, Februari 2001

Penyusun

ABSTRAK

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan *warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" begitu juga di dalam Perubahan Kedua UUD 1945 Bab XA Tentang Hak Asasi Manusia dimana pada Pasal 28 D ayat (2) memuat ketentuan yang menyebutkan "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Dengan dua ketentuan tersebut berarti negara mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan kepada warga negaranya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Salah satu wujud pemberian jaminan oleh negara tersebut yaitu dalam bentuk penyediaan kesempatan kerja.

Tersedianya kesempatan kerja berarti meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun dewasa ini kesempatan kerja di Indonesia semakin berkurang, hal ini disebabkan laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang terus bertambah.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI	iii
BAB I PENDAHULUAN	
1. Permasalahan: Latar belakang dan Rumusannya	1
2. Penjelasan Judul.....	5
3. Alasan Pemilihan Judul	6
4. Tujuan Penulisan.....	7
5. Metodologi Penelitian	
5.1. Pendekatan Masalah	8
5.2. Sumber Data.....	8
5.3. Proses Pengumpulan dan Pengolahan Data	9
5.4. Analisa Data.....	9
6. Pertanggungjawaban Sistematis	10
BAB II PERANAN PERJANJIAN KERJA TERHADAP PERLINDUNGAN BAGI TKI	
1. Perjanjian Kerja	
1.1. Pengertian Perjanjian Kerja	12
1.2. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja.....	17
1.3. Saat Terjadinya Perjanjian	23
1.4. Berakhirnya Perjanjian Kerja.....	24
2. Praktek Pelaksanaan Perjanjian Kerja	
2.1. Bentuk Perjanjian Kerja.....	28
2.2. Asas-asas Perjanjian Kerja.....	32
2.3. Pilihan Hukum	35
2.4. Peranan Perjanjian Kerja terhadap TKI yang Mendapat Permasalahan di Negara Tempat Mereka Bekerja	37

BAB III TANGGUNG JAWAB PJTKI TERHADAP TKI

- 1. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia..... 39
- 2. Hubungan Hukum PJTKI dengan TKI..... 41
- 3. Peranan PJTKI dalam Pemberian Perlindungan bagi TKI..... 44
 - 3.1. Pemberian Bantuan Hukum 47
 - 3.2. Program Perlindungan TKI ke Luar Negeri melalui Asuransi 49

BAB IV PENUTUP

- 1. Kesimpulan 54
- 2. Saran..... 55

DAFTAR PUSTAKA..... iii

BAB I

PENDAHULUAN

1. PERMASALAHAN: LATAR BELAKANG DAN RUMUSANNYA

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*" begitu juga di dalam Perubahan Kedua UUD 1945 Bab XA Tentang Hak Asasi Manusia dimana pada Pasal 28 D ayat (2) memuat ketentuan yang menyebutkan "*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*". Dengan dua ketentuan tersebut berarti negara mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan kepada warga negaranya atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Salah satu wujud pemberian jaminan oleh negara tersebut yaitu dalam bentuk penyediaan kesempatan kerja.

Tersedianya kesempatan kerja berarti meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Namun dewasa ini kesempatan kerja di Indonesia semakin berkurang, hal ini disebabkan laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang terus bertambah. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia mencapai 2,32 persen pertahun dan mengakibatkan pertambahan angkatan kerja sebesar 2,70 persen pertahun.¹

¹ Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, Hal 73

Adanya laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang selalu bertambah ditambah dengan keadaan ekonomi serta politik negara yang tidak stabil, maka menyebabkan besarnya angkatan kerja tidak sesuai dengan kesempatan kerja yang ada, sehingga mengakibatkan timbulnya pengangguran.

Dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor IV/MPR/1999 Tentang Garis-garis Besar Haluan Negara Tahun 1999-2004, menyebutkan bahwa salah satu kebijakan pemerintah dalam bidang ekonomi, untuk mengatasi masalah pengangguran yang makin meningkat dan meluas adalah *“meningkatkan kuantitas dan kualitas penempatan tenaga kerja ke luar negeri dengan memperhatikan kompetensi, perlindungan, dan pembelaan tenaga kerja yang dikelola secara terpadu dan mencegah timbulnya eksploitasi tenaga kerja”*

Dengan penempatan tenaga kerja khususnya ke luar negeri diharapkan dapat membantu menampung sejumlah angkatan kerja sesuai dengan lapangan usaha dan pekerjaan yang ada. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri, sudah barang tentu disambut gembira oleh sejumlah angkatan kerja, dimana mereka memang berharap adanya kesempatan kerja tanpa mempersoalkan dimana tempat mereka bekerja.

Penempatan tenaga kerja menurut Pasal 1 huruf a Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor:PER-02/MEN/1994 tentang penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri adalah *“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 “. Dan di dalam Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut, juga disebutkan mengenai tujuan penempatan tenaga kerja, bukan hanya untuk kepentingan tenaga kerja saja tapi juga untuk kepentingan pihak lain. Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan di Luar Negeri tersebut menyatakan bahwa :

“ pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang dilaksanakan secara tertib, efisien, dan efektif untuk mencapai peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, pemasukkan devisa, perluasan lapangan kerja dan keberhasilan usaha jasa penempatan tenaga kerja dengan memperhatikan harkat dan martabat bangsa dan negara, melalui pendayagunaan permintaan pasar kerja di dalam dan di luar negeri “.

Di satu sisi penempatan tenaga kerja ke luar negeri memberikan keuntungan kepada beberapa pihak, tapi disisi lain penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan permasalahan yang cukup berat yang harus dihadapi. Pertemuan dua budaya antara budaya negara asal TKI dan budaya negara tempat TKI tersebut bekerja, menimbulkan suatu permasalahan khususnya bagi TKI itu sendiri. Dan TKI juga mengalami kesulitan dalam menghadapi permasalahan, terutama bagi mereka yang dijatuhi hukuman di negara tempat mereka bekerja.

Dewasa ini, banyak sekali kasus-kasus TKI yang mengalami permasalahan di negara tempat ia bekerja, antara lain kasus Mariana, dan kasus Warni. Mereka yang berhadapan dengan masalah hukum, pada umumnya mengakui diperlakukan secara kasar, tidak manusiawi dan kurang mendapat perlindungan

hukum. Dengan kasus-kasus mengenai TKI yang mendapat kesulitan menghadapi masalah hukum di negara tempat mereka bekerja, yaitu mereka yang akan/sedang/telah dihukum di luar negeri tersebut, memberikan gambaran kepada kita bahwa perlindungan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri sangat kurang.

Menurut M. Issamsudin pengamat ketenagakerjaan “realitas terbelenggunya TKI dalam masalah hukum, tak lepas dari adanya kelalaian dan kesengajaan pihak terkait dalam hal penanganan TKI. Sehingga, perlindungan terhadap para TKI terabaikan. Rumitnya, para korban juga mengalami kesulitan untuk mendapatkan dan meminta perlindungan hukum. Padahal, perlindungan tersebut bukan sekedar perlindungan biasa, karena TKI berhak atas pekerjaan dan perlindungan hukum yang layak berdasar UUD 1945, UU No.25/1997 tentang Ketenagakerjaan dan HAM pada umumnya”.²

Perjanjian kerja sebagai dasar adanya hubungan kerja yang dibuat oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), mempunyai peranan yang cukup mendasar, karena di dalam perjanjian tersebut tertuang hak-hak TKI termasuk perlindungan hukum yang diperoleh oleh TKI. Dimana pemberian perlindungan hukum tersebut juga merupakan kewajiban dari PJTKI.

Semakin banyaknya kasus, tentang TKI yang mendapatkan penjatuhan hukuman dan perlakuan yang tidak manusiawi, kasar dan tidak senonoh di negara

² SURYA, Rabu 23 Agustus 2000, Hal. 17

tempat ia bekerja, serta belum adanya

aturan yang secara khusus memberikan perlindungan pada mereka, maka dalam penulisan skripsi ini, dikemukakan dua permasalahan yaitu:

1. Bagaimanakah peranan perjanjian kerja sebagai dasar hubungan kerja TKI, dalam hal memberikan perlindungan kepada TKI ?
2. Bagaimanakah tanggung jawab perusahaan jasa TKI terhadap TKI, khususnya untuk memberikan perlindungan terhadap TKI yang menghadapi permasalahan di negara ia bekerja ?

2. PENJELASAN JUDUL

Skripsi ini berjudul **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI DI NEGARA TEMPAT MEREKA BEKERJA.**

Philipus Mandiri Hadjon menyatakan pendapatnya bahwa perlindungan hukum selalu berkaitan dengan dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah) . Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan tentang perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) dan si kuat (ekonomi), misalnya

perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).³

Adapun “TKI” yang merupakan kepanjangan dari Tenaga Kerja Indonesia dalam Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

Adapun arti “ negara tempat mereka bekerja” adalah suatu negara yang merupakan tujuan dari penempatan seorang TKI sebagaimana ditetapkan dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dan TKI itu sendiri.

3. ALASAN PEMILIHAN JUDUL

Adapun alasan memilih judul “**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI DI NEGARA TEMPAT MEREKA BEKERJA**” , dikarenakan kedudukan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri selama ini mendapat sorotan dari masyarakat, terutama yang berminat untuk menjadi TKI dan selain itu juga kedudukan Tenaga Kerja Indonesia

³ Hadjon Philipus Mandiri, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987

didalam perundang-undangan sangat lemah, sehingga dalam proses penempatan mereka ke luar negeri sering timbul permasalahan, terutama pada saat mereka menghadapi masalah hukum, khususnya mereka yang dijatuhi hukuman di negara mereka bekerja. Dimana dalam menghadapi permasalahan-permasalahan tersebut para TKI sering mendapatkan penganiayan, penyiksaan dan berbagai bentuk pelanggaran hak asasi manusia lainnya.

Di sisi lainnya perlindungan hukum yang didapat oleh TKI sangat kurang, lembaga bantuan hukum untuk TKI sebagai salah satu bentuk perlindungan hukum tersebut, baru terbentuk di Hongkong.⁴ Sedangkan perlindungan dari pihak pemerintah dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia selama ini belum dapat membantu para TKI secara maksimal.

Oleh karena belum adanya peraturan yang khusus mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, dan kurangnya perlindungan yang diberikan oleh Pemerintah dan PJTKI, maka penulis menggunakan judul sebagaimana tersebut di atas.

4. TUJUAN PENULISAN

Penyusunan skripsi ini mempunyai 3 (tiga) tujuan, yaitu:

1. Memenuhi dari syarat akademis, untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Universitas Airlangga.

⁴ SURYA, Sabtu 26 Agustus 2000, Hal. 12

2. Mengembangkan pengetahuan, terutama di bidang hukum perburuhan, dengan cara membahas terlebih dahulu sebagian kecil permasalahan perburuhan yang terjadi di masyarakat.
3. Memberikan pengetahuan kepada masyarakat, terutama kepada Tenaga Kerja Indonesia mengenai perlindungan hukum bagi TKI yang mempunyai masalah hukum di negara tempat mereka bekerja.

5. METODOLOGI PENELITIAN

5.1. Pendekatan Masalah

Dalam penyusunan skripsi ini, menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis adalah pendekatan melalui peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia, khususnya yang mengatur tentang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dan perjanjian kerja.

Sedangkan pendekatan sosiologisnya adalah bagaimana peranan perjanjian kerja dan PJTKI dalam prakteknya, terhadap Tenaga Kerja Indonesia, terutama Tenaga Kerja Indonesia yang dijatuhi hukuman di negara tempat TKI tersebut bekerja.

5.2. Sumber Data

Sumber data dalam skripsi ini ada 2 (dua), yaitu:

- a. Sumber data primer

yaitu peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini, dan studi literatur serta hasil wawancara dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, dan DEPNAKER

b. Sumber data sekunder

yaitu bahan perkuliahan hukum perburuuhan, tulisan dari pakar hukum serta berita-berita mengenai Tenaga Kerja Indonesia di koran.

5.3. Proses Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Pengumpulan data diawali dengan pengumpulan berita dari koran, yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Indonesia. Langkah yang selanjutnya adalah mengumpulkan data dari peraturan perundang-undangan, literatur, bahan perkuliahan hukum perburuhan, tulisan dari pakar hukum mengenai Tenaga Kerja Indonesia .

Untuk mendukung data-data yang ada serta untuk mengetahui penerapan data-data yang dikumpulkan terlebih dahulu, maka pengumpulan data selanjutnya adalah dengan turun ke lapangan yaitu dengan cara wawancara kepada pihak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia serta pihak Depnaker.

Semua data yang telah terkumpul tersebut, diuraikan lebih lanjut, dan disusun secara sistematis, sehingga dapat mendukung pembahasan permasalahan dalam skripsi ini.

5.4. Analisa Data

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, maka dilakukan analisa data dengan menggunakan metode analitis deskriptif, yaitu menjabarkan segala hal

mengenai perjanjian kerja dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, kemudian dari hasil penjabaran tersebut, dilakukan analisa apakah ketentuan-ketentuan mengenai perjanjian kerja dan PJTKI yang berlaku, sesuai dengan pelaksanaan perjanjian kerja dan daya kerja PJTKI yang terjadi didalam prakteknya.

6. PERTANGGUNGJAWABAN SISTEMATIKA

BABI : Bab I merupakan pendahuluan dari skripsi ini, dimana dalam pendahuluan tersebut berisi mengenai permasalahan: latar belakang dan rumusannya, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi dan pertanggungjawaban sistematis.

BAB II : Bab II merupakan pembahasan dari permasalahan pertama yaitu mengenai perjanjian kerja terhadap pemberian perlindungan kepada TKI. Dalam bab II tersebut diuraikan mengenai pengertian, syarat sahnya, saat terjadi, dan berakhirnya perjanjian kerja. Selain itu juga dibahas bagaimana perjanjian kerja tersebut dalam prakteknya, yang meliputi tentang bentuk perjanjian kerja, asas-asas hukum yang digunakan, pilihan hukum, serta peranan perjanjian kerja itu sendiri dalam melindungi TKI.

BAB III: Bab III merupakan pembahasan dari permasalahan ke dua dalam skripsi ini, yang memuat tentang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), hubungan hukum antara PJTKI dan TKI, serta peranan PJTKI

terhadap perlindungan hukum yang terhadap TKI yang menghadapi permasalahan di negara tempat mereka bekerja.

BAB IV: Penutup yang berisi kesimpulan dan saran.

BAB II
PERANAN PERJANJIAN KERJA
TERHADAP PERLINDUNGAN
BAGI TENAGA KERJA INDONESIA

1. PERJANJIAN KERJA

1.1. Pengertian Perjanjian Kerja

Undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan ada 3 (tiga) macam, yaitu:

a. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu

Yaitu perjanjian dimana suatu pihak menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai sesuatu tujuan, untuk mana ia bersedia untuk membayar upah. Sedangkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawan itu. Contohnya: hubungan antara pengacara dan kliennya yang diminta untuk menyelesaikan perkaranya.

b. Perjanjian kerja

Yaitu perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, dimana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh yang lain (buruh).

c. Perjanjian pemborongan pekerjaan.

Yaitu suatu perjanjian antara seorang (pihak yang memborongkan pekerjaan) dengan seorang lain (pihak yang memborong pekerjaan), dimana pihak pertama menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lawan, atas pembayaran sejumlah uang sebagai hasil pemborongan. Bagaimana caranya pemborong mengerjakannya tidaklah penting bagi pihak pertama tersebut, karena yang dikehendaki adalah hasilnya.

Perjanjian kerja diatur dalam Pasal 1601 KUH Perdata sampai dengan Pasal 1603 KUH Perdata, dimana dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan bahwa:

perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, Si buruh, mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, Si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Menurut Prof. Imam Soepomo perumusan ini adalah kurang lengkap karena dalam perumusan Pasal 1602 a KUH Perdata tersebut, yang mengikatkan diri hanyalah pihak buruh saja, tidak juga pihak lainnya yaitu majikan, padahal pada tiap perjanjian yang berdua pihak, yang mengikatkan diri adalah kedua belah pihak yang bersangkutan.⁵

5 Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1994, Hal 51.

Prof. Imam Soepomo memberikan definisi perjanjian kerja yaitu:

perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁶

Sedangkan dalam Pasal 1 angka 6 UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan diatur mengenai definisi perjanjian kerja yaitu:

suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis, baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban.

Istilah pekerja dan pengusaha diatur dalam Pasal 1 angka 3 dan Pasal 1 angka 4 UU No. 25 Tahun 1997, pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah, sedang pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

⁶ *Ibid*, Hal 51

Perjanjian kerja dalam UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, dibuat untuk 2 (dua) hal, yaitu:

1. Waktu tertentu

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu biasa disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap, yaitu hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu

2. Waktu tidak tertentu

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasa disebut dengan perjanjian kerja tetap, yaitu hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tetap.

Dari beberapa definisi perjanjian kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa peraturan perundang-undangan, dalam skripsi ini mengambil kesimpulan, bahwa ada 4 (empat) unsur yang penting dalam perjanjian kerja yaitu : hubungan yang diperatas, pekerjaan yang akan dilaksanakan, jangka waktu dan upah. Jadi yang dimaksud dengan perjanjian kerja dalam skripsi ini adalah perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan memberi upah.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri , definisi perjanjian kerja adalah :

Perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna, yang memuat hak dan kewajiban ke dua belah pihak.

Sedangkan TKI adalah Warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Dan definisi pengguna adalah instansi pemerintah, atau badan usaha yang berbadan hukum atau perorangan di luar negeri yang mempekerjakan TKI.

Dalam rangka penempatan tenaga kerja indonesia ke luar negeri, selain perjanjian kerja, dikenal pula 2 (dua) bentuk perjanjian yang lain, yaitu: perjanjian kerjasama penempatan dan perjanjian penempatan TKI. *Perjanjian Kerjasama penempatan* adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan mitra usaha atau pengguna mengenai penempatan TKI yang mengatur jangka waktu pemenuhan permintaan, hak dan kewajiban masing-masing pihak, sedangkan yang dimaksud dengan *perjanjian penempatan TKI* adalah perjanjian tertulis antara PJTKI dengan TKI yang memuat rencana penempatan TKI ke luar negeri, guna menjamin kepastian penempatan TKI oleh PJTKI.

Adanya penggunaan perjanjian kerja, bersama-sama perjanjian yang lain, maka dalam hal ini berlaku Pasal 1601 c ayat 1 KUH Perdata yang menetapkan bahwa *aturan-aturan mengenai tiap-tiap perjanjian tetap berlaku, jika terdapat*

pertentangan diantara keduanya, maka yang berlaku adalah aturan mengenai perjanjian kerja. Dasar pemikiran ini diperlukan karena fungsi perjanjian kerja adalah untuk memberikan kepastian hukum sehingga melindungi pihak buruh, karena mereka dalam kedudukan yang lemah terutama dalam pengetahuan mengenai hukum, selain itu fungsi perjanjian kerja merupakan wadah untuk menampung perkembangan masyarakat.

1.2. Syarat sahnya perjanjian kerja

Untuk membuat perjanjian kerja, maka ketentuan syarat sahnya sama dengan perjanjian-perjanjian yang lain, yaitu sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata sama dengan yang diatur dalam Pasal 12 ayat (1) UU No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, dimana perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. kesepakatan;
2. kecakapan ;
3. suatu hal tertentu;
4. causa yang halal.

1.2.1. Kesepakatan

Kesepakatan berarti bahwa perjanjian haruslah merupakan kemauan bebas atau kesepakatan dari pihak yang membuatnya, dengan demikian perjanjian kerja harus berdasarkan atas pernyataan kemauan yang bersepakat dari pihak buruh kemauan yang dinyatakan dan menyatakan untuk bekerja pada pihak majikan

dengan menerima upah dan dari pihak majikan kemauan yang dinyatakan dan menyatakan akan mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah.⁷

Disamping kemauan yang sepakat antara kedua belah pihak, harus pula ada persesuaian antara pernyataan kehendak dan kehendak yang dinyatakan itu sendiri serta kehendak itu harus dinyatakan secara bebas dan sungguh-sungguh. Ada 3 (tiga) bentuk kehendak yang tidak menimbulkan kesepakatan yaitu paksaan (dwang), penipuan (bedrog) dan kesesatan (dwaling).

Akibat tidak dipenuhinya syarat adanya kesepakatan, maka perjanjian itu dapat dibatalkan (vernietigbaar) artinya tergantung para pihak yang dirugikan apakah perjanjian tersebut dibatalkan atau tidak.

1.2.2. Kecakapan

Arti kecakapan adalah para pihak yang mengadakan perjanjian harus memenuhi unsur-unsur kecakapan untuk membuat perjanjian. Dalam Pasal 330 KUH Perdata menyebutkan bahwa mereka yang dikatakan belum dewasa adalah mereka yang belum mencapai umur genap 21 (dua puluh satu) tahun, dan tidak lebih dahulu telah kawin. Pasal 1330 KUH Perdata juga menyebutkan bahwa mereka yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah:

1. orang-orang yang belum dewasa
2. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan

⁷ Ibid., Hal.57

3. orang-orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh Undang-undang dan pada umumnya semua orang kepada siapa Undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Sedangkan dalam UU Kerja No.12 Tahun 1948 Pasal 1 ayat (1) menentukan bahwa seorang pekerja telah cakap apabila sudah berumur 18 (delapan belas) tahun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam hukum perburuhan orang dewasa ialah orang yang usianya 18 (delapan belas) tahun ke atas atau sudah kawin.

Peraturan perundang-undangan memang memperkenankan orang yang belum dewasa melakukan pekerjaan, tetapi terbatas orang muda yaitu orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 (lima belas) tahun atau lebih dan kurang dari 18 (delapan belas) tahun.

Pada Pasal 1601 g KUH Perdata memperbolehkan seseorang yang belum dewasa untuk mengadakan perjanjian kerja, dimana ia harus memberi kuasa kepada wakilnya menurut Undang-undang baik secara lisan maupun tertulis.

Surat kuasa lisan tersebut hanya berlaku untuk pembuatan suatu perjanjian perburuhan dan harus diberikan di hadapan majikan atau yang mewakilinya. Jika kuasa diberikan tertulis, maka si belum dewasa diwajibkan menyerahkan surat kuasa kepada si majikan yang harus segera mengirimkan suatu salinan yang ditandatangani oleh si belum dewasa dan pada waktu berakhirnya hubungan kerja surat kuasa tersebut dikembalikan kepada si belum dewasa atau orang-orang yang mendapat hak dari padanya.

Orang yang belum dewasa telah melakukan perjanjian kerja, dan dalam jangka waktu 6 (enam) minggu tidak ada perlawanan dari wakilnya menurut Undang-undang, maka dianggap wakilnya telah memberikan kuasa secara lisan kepadanya untuk membuat perjanjian kerja.

Dengan adanya perjanjian kerja yang dibuat berdasarkan kuasa yang telah diberikan, maka pihak yang belum dewasa dipersamakan dengan orang yang dewasa, namun ia tidak dapat menghadap dimuka hakim jika tidak dibantu oleh orang yang diwajibkan mewakilinya menurut UU.

Terhadap perjanjian-perjanjian perburuhan yang dibuat oleh seorang perempuan yang bersuami, undang-undang menganggap bahwa ia telah mendapat izin dari suaminya. Oleh karena itu ia dapat melakukan sendiri semua perbuatan yang berdasarkan perjanjian tadi termasuk pula memberikan pembebasan-pembebasan dan menghadap di muka hakim dengan tidak memakai bantuan suaminya.

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri menetapkan usia menjadi seorang TKI adalah minimal 18 (delapan belas) tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan lain. Selain berusia minimal 18 (delapan belas) tahun ada persyaratan-persyaratan yang lain yang harus dipenuhi untuk menjadi seorang TKI, hal ini diatur dalam Pasal 33 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-204/MEN/1999 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri yang berbunyi:

Setiap calon TKI yang mendaftar harus memenuhi syarat:

- a. usia minimal 18 (delapan belas) tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan lain;
- b. memiliki Kartu Tanda Penduduk;
- c. sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
- d. sekurang-kurangnya tamat SD, memiliki keterampilan atau keahlian atau pengalaman sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan;
- e. ijin dari orang tua atau wali, suami atau isteri.

Penetapan persyaratan TKI dalam usia minimal 18 (delapan belas) tahun, artinya usia dibawah 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak muda tidak boleh menjadi TKI. Hal ini didasarkan pertimbangan, bahwa untuk menjadi Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri memerlukan kesehatan yang cukup prima, baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental, sebab untuk bekerja di luar negeri para TKI dihadapkan oleh situasi dan kondisi yang berbeda, baik itu lingkungannya maupun sikap orang-orang setempat. Oleh karena itu kesehatan fisik dan mental dibutuhkan untuk dapat beradaptasi pada keadaan setempat.

Jika syarat kecakapan ini tidak dipenuhi, maka akibat hukumnya sama dengan jika syarat kesepakatan tidak dipenuhi, yaitu dapat dibatalkan jika salah satu pihak atau kedua belah pihak menghendaki pembatalan perjanjian tersebut.

1.2.3. Suatu hal tertentu

Maksud suatu hal tertentu adalah obyek dari suatu perjanjian haruslah ada, dan bersifat "tertentu", artinya harus jelas obyek perjanjiannya, antara lain tentang pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah dan lain-lain.

Syarat ini sangat penting terutama apabila dalam hal terjadi sengketa, sebab syarat ini digunakan untuk menentukan hak dan kewajiban para pihak.

Tidak adanya syarat ini, maka perjanjian tersebut batal demi hukum, dan sejak keputusan batal oleh hakim berlaku tetap, maka kekuatan keputusan tersebut berlaku surut sampai tanggal dibuatnya perjanjian, sehingga perjanjian tersebut dianggap tidak ada dan harus dikembalikan *prestatie-prestatie* yang telah diberi.

1.2.4. Suatu sebab yang halal

Suatu sebab yang halal artinya bahwa perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum. Bertentangan dengan undang-undang misalnya suatu perjanjian dimana pihak yang satu menyanggupi bekerja dengan berbuat kejahatan. Bertentangan dengan kesusilaan misalnya suatu perjanjian dimana buruh harus meninggalkan agamanya untuk pindah ke agama lain. Sedangkan bertentangan dengan ketertiban umum lebih ditekankan pada keamanan masyarakat, misalnya perjanjian dimana upah pekerja di bayar jauh dibawah UMR.

Menurut Pasal 1335 KUH Perdata, suatu perjanjian yang dibuat dengan suatu hal yang dilarang maka perjanjian tersebut tidak mempunyai kekuatan, artinya tidak adanya syarat ini, perjanjian menjadi batal demi hukum

1.3. Saat terjadinya perjanjian

Asas konsensualisme menjiwai hukum perjanjian dalam KUH Perdata, termasuk perjanjian kerja. Konsensualisme berasal dari kata “konsensus” yang berarti kesepakatan. Dengan kesepakatan dimaksudkan bahwa diantara pihak-pihak yang bersangkutan tercapai suatu persesuaian kehendak artinya apa yang dikehendaki oleh yang satu adalah pula yang dikehendaki oleh yang lain. Tercapainya sepakat ini dinyatakan oleh kedua belah pihak dengan mengucapkan perkataan-perkataan “setuju”, “oke” dan lain sebagainya ataupun dengan menaruh tanda-tanda di bawah pernyataan-pernyataan tertulis sebagai tanda bukti bahwa kedua belah pihak telah menyetujui segala apa yang tertera di atas tulisan itu.⁸

Dengan demikian perjanjian kerja menganut asas konsensualisme artinya hukum perjanjian dari KUH Perdata itu menganut suatu asas bahwa perjanjian sudah dilakukan pada saat atau detik tercapainya konsensus sebagaimana yang dimaksud di atas. Pada detik tersebut perjanjian sudah jadi dan mengikat, bukannya pada detik-detik yang lain yang terkemudian atau yang sebelumnya.

Pengecualian asas konsensualisme adalah adalah perjanjian-perjanjian “formal” dan perjanjian-perjanjian “riil”. Perjanjian formal misalnya perjanjian kerja antara nahkoda dengan perwira kapal yang harus diselenggarakan secara tertulis, maka jika perjanjian kerja tersebut tidak tertulis maka perjanjian itu batal

⁸ R.Subekti., Aneka Perjanjian, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989, Hal 3

(Pasal 399 KUHD). Perjanjian riil yaitu perjanjian yang baru tercipta apabila perjanjian itu diikuti tindakan yang nyata, misalnya perjanjian pinjam pakai dimana menurut Pasal 1740 KUH Perdata perjanjian baru tercipta dengan diserahkannya barang yang menjadi obyeknya.

Didalam perkembangannya, karena banyaknya kejadian yang timbul di luar pengetahuan dan dugaan para pihak maka muncul beberapa teori mengenai kapan terjadi perjanjian yang bertitik tolak dari asas konsensualisme. Teori-teori tersebut antara lain:

1. Teori pernyataan (Verklarings Theory)

Perjanjian terjadi pada saat adanya pernyataan sepakat yaitu pada saat dituliskan.

2. Teori pengiriman (Verzends Theory)

Perjanjian terjadi pada saat isi kesepakatan dikirim.

3. Teori penerimaan (Outrangs Theory)

Perjanjian yang terjadi pada saat surat yang berisi kesepakatan diterima.

4. Teori mengetahui (Verheminas Theory)

Perjanjian terjadi pada saat surat yang berisi kesepakatan diketahui oleh pihak lain.⁹

1.4. Berakhirnya perjanjian kerja

Dalam Pasal 21 Undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang

⁹ M.R.J.H. Niewenhus, Pokok-pokok Hukum Perikatan (Terjemahan Djasadin Saragih S.H, LL.M.), Universitas Airlangga, Surabaya, 1985 Hal, 6

Ketenagakerjaan diatur bahwa perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja;
- e. keadaan memaksa.

Suatu hubungan kerja berakhir dengan meninggalnya pekerja. Hal ini dikarenakan kewajiban pekerja terutama dalam perjanjian kerja adalah melakukan pekerjaan, dan untuk melakukan pekerjaan tersebut tidak dapat diwakilkan maupun diwariskan.

Hubungan kerja tidak berakhir dengan meninggalnya pengusaha, artinya antara ahli waris pengusaha disatu pihak dengan pekerja dianggap ada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Oleh karena itu baik ahli waris pengusaha maupun pekerja dapat memutuskan hubungan kerja. Bagi pekerja harus dengan pernyataan pengakhiran serta mengingat tenggang waktu pengakhiran, sedangkan bagi ahli waris harus mengajukan permohonan izin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu seperti perjanjian kerja antara TKI dan pengguna jasa TKI, berakhir demi hukum dengan berakhirnya waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja atau dengan selesainya pekerjaan yang

disepakati. Pernyataan pengakhiran perjanjian kerja ini, sebelumnya tidak perlu.

Pernyataan pengakhiran hanya diperlukan :

1. Jika telah ditetapkan secara tertulis dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan.
2. Jika menurut peraturan perundang-undangan atau kebiasaan, seharusnya dalam jangka waktu tertentu menyatakan bahwa hubungan kerja berakhir.

Sebelum masa berakhirnya perjanjian kerja sebaiknya didahului adanya pemberitahuan kepada pekerja akan putusnya hubungan kerja, dan hal ini merupakan tanggung jawab pengusaha. Hal ini perlu agar tidak timbul hal-hal yang tidak diinginkan, apakah hubungan kerja telah berakhir atau diperpanjang.

Yang dimaksud dengan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, dalam penjelasan Pasal 21 ayat (1) huruf c UU No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan adalah putusan terhadap permasalahan sebagaimana tercantum dalam Pasal 12 ayat (2) beserta penjelasannya, yaitu putusan pengadilan dari permohonan pembatalan para pihak dikarenakan perjanjian kerja yang dibuat bertentangan dengan kemauan bebas dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak.

Masing-masing pihak baik pengusaha maupun pekerja berhak meminta kepada pengadilan agar hubungan kerjanya yang terjadi karena adanya perjanjian kerja diputuskan. Selain para pihak yang membuat perjanjian kerja, wali dari pihak yang belum dewasa juga mempunyai hak untuk meminta kepada pengadilan agar perjanjian kerja diakhiri karena perjanjian kerja diadakan oleh orang yang

tidak cakap dan membawa kerugian pada orang yang belum dewasa tersebut ataupun syarat-syarat yang tercantum dalam surat kuasa tidak dipenuhi.

Menurut Pasal 1603 v KUH Perdata :

“masing-masing pihak adalah setiap waktu berhak, juga sebelumnya pekerjaan dimulai, karena alasan penting, memajukan permohonan tertulis kepada pengadilan negeri di tempat kediaman yang sesungguhnya, supaya perjanjian perburuhan dinyatakan bubar”.

Adapun yang dimaksud alasan penting adalah:

- Alasan mendesak
- Perubahan keadaan pribadi atau kekayaan dari pihak pemohon atau pihak atau perubahan keadaan dalam mana pekerjaan dilakukan yang sedemikian rupa sifatnya sehingga adalah layak segera atau dalam waktu pendek diputuskannya hubungan kerja itu.

Dalam Pasal 1603 o dan Pasal 1603 p KUH Perdata diatur mengenai hal-hal apa yang bersifat mendesak bagi pengusaha maupun pekerja.

Keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja adalah keadaan atau kejadian yang sebelumnya dapat diduga, tetapi sulit untuk dihindarkan, yang menyebabkan perusahaan tidak dapat melanjutkan kegiatannya.

Yang dimaksud dengan keadaan memaksa adalah suatu kejadian diluar kehendak atau kemampuan manusia (*force majeure*) misalnya terjadi bencana alam, kebakaran, perang dan pemberontakan.

2. Praktek Pelaksanaan Pejanjian Kerja

2.1. Bentuk perjanjian kerja

Bentuk perjanjian kerja adalah “bebas”, artinya pada dasarnya perjanjian kerja tidak disyaratkan dalam bentuk tertentu atau secara tertulis. Hal ini diatur dalam Pasal 11 ayat (1) UU No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan bahwa perjanjian kerja dibuat secara lisan dan atau tertulis. Sedangkan dalam Pasal 17 UU No.25 Tahun 1997 perjanjian kerja tertulis diwajibkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu. Dengan demikian bentuk dari perjanjian kerja untuk waktu tertentu berbeda dengan perjanjian yang dibuat untuk waktu tidak tertentu.

Bagi perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis dimana terdapat hubungan kerja yang dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu, dan perjanjian ini tidak mensyaratkan adanya masa percobaan.

Isi perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 14 ayat (1) UU No.25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, antara lain:

- a. nama, alamat perusahaan, jenis usaha;
- b. nama dan alamat pekerja;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja;
- e. besarnya upah dan cara pembayaran;

- f. tempat pekerjaan;
- g. mulai berlakunya perjanjian kerja;
- h. tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- l. tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Sebagaimana Pasal 14 ayat (3) UU No.25 Tahun 1997 perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya dibuat 2 (dua) rangkap yang mempunyai kekuatan hukum yang sama dimana pekerja dan pengusaha masing-masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja. Adapun segala hal dan/atau biaya termasuk biaya akta dan biaya tambahan lainnya bagi pelaksana pembuatan perjanjian kerja, dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha.

Bagi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu dibuat secara tertulis maupun lisan. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bersifat bebas, termasuk berapa rangkap perjanjian kerja dibuat, terserah pada para pihak.

Untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu, hubungan kerjanya tidak dibatasi oleh jangka waktu berlakunya perjanjian atau selesainya pekerjaan tertentu. Di dalam perjanjian kerja ini, dapat mensyaratkan masa percobaan kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan.

Perjanjian kerja dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri merupakan perjanjian kerja dalam waktu tertentu, hal ini diatur dalam Pasal 30 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri yang menetapkan bahwa masa berlakunya perjanjian kerja adalah 2 (dua) tahun. Oleh karena perjanjian kerja tersebut

Penempatan TKI ke Luar Negeri yang menetapkan bahwa masa berlakunya perjanjian kerja adalah 2 (dua) tahun. Oleh karena perjanjian kerja tersebut dibatasi dalam jangka waktu 2 (dua) tahun, maka perjanjian kerja tersebut diwajibkan dalam tertulis.

Isi perjanjian kerja yang dibuat antara Tenaga Kerja Indonesia dan pihak pengguna jasa TKI tersebut, dalam Pasal 30 Ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri disebutkan bahwa:

Perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memuat:

- a. nama dan alamat pengguna;
- b. jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan;
- c. kondisi dan syarat kerja yang meliputi antara lain: jaminan kerja, upah dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti dan waktu istirahat serta jaminan sosial.

Di dalam praktek model perjanjian kerja yang dibuat adalah model perjanjian baku (standard contract), yaitu suatu perjanjian yang hampir seluruh klausula sudah dibakukan oleh salah satu pihak. Model perjanjian baku ini dimungkinkan oleh Pasal 30 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri, terutama dalam hal pengguna jasa TKI adalah instansi atau badan hukum.

Dengan bentuk perjanjian baku yang dibuat secara sepihak oleh pihak pengguna jasa TKI, maka para pihak terutama pihak pengguna tersebut akan memperoleh efisiensi dalam penggunaan biaya, tenaga dan waktu, sebab antara pihak pengguna jasa TKI dengan TKI itu sendiri tidak mengenal adanya tawar menawar isi perjanjian kerja. Pihak TKI hanya cukup menandatangani perjanjian

tidak perlu menandatangani perjanjian. Jadi dalam perjanjian kerja yang berbentuk perjanjian baku berlaku istilah *take it or leave it*.

Perjanjian baku seakan-akan merupakan bentuk penyalahgunaan keadaan dan bertentangan dengan Pasal 1320 KUH Perdata dan Pasal 1338 KUH Perdata. Perjanjian baku tidak bertentangan dengan Pasal 1320 KUH Perdata, sebab dengan tanda tangan yang dilakukan para pihak, sudah merupakan bentuk kesepakatan atau bentuk persetujuan, dimana bentuk persetujuan dapat dalam bentuk lisan, tertulis maupun tanda tangan. Perjanjian baku juga mengandung asas kebebasan berkontrak sebab perjanjian baku tidak pernah bersifat memaksa pihak lain agar harus menyetujui isi perjanjian, jika ia setuju maka ia tanda tangan jika ia tidak setuju maka tidak perlu menandatangani perjanjian.

Setelah perjanjian kerja ditanda tangani oleh para pihak, maka perjanjian kerja berlaku bagi para pihak bagaikan Undang-undang. Oleh karena itu sebelum menandatangani perjanjian yang berbentuk perjanjian baku, ketelitian terhadap isi perjanjian sangat penting, sebab dengan menandatangani perjanjian bukan berarti menyetujui sebagian klausula, tetapi menyetujui seluruh klausula dalam perjanjian tersebut.

Dengan demikian perjanjian kerja yang sering kali dibuat oleh pengguna TKI secara sepihak, dianggap merupakan bentuk praktis, dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat dalam situasi dan kondisi yang semakin maju serta tuntutan untuk bersikap efektif dan efisien. Namun perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia sebagai pihak yang berkedudukan lemah perlu

Tenaga Kerja Indonesia sebagai pihak yang berkedudukan lemah perlu diperhatikan. Pengawasan dari pemerintah terutama pihak Departemen Tenaga Kerja terhadap rancangan perjanjian kerja baku sangat perlu diterapkan.

Perlindungan mengenai perjanjian kerja yang berbentuk baku ini, diatur dalam Pasal 49 ayat (3) dan ayat (4) huruf b Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-44/MEN/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri, dimana rancangan perjanjian baku diketahui dan atau disahkan oleh perwakilan negara yang bersangkutan di Indonesia dan atau Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja c.q. Direktorat Syarat Kerja. Pemberitahuan dan pengesahan terhadap perjanjian kerja baku ini penting untuk mencegah pihak pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia yang berkedudukan kuat tidak terlalu mengeksploitasi Tenaga Kerja Indonesia yang sebagian besar buta akan hukum.

2.2. Asas-asas dalam perjanjian kerja

Dalam hukum perjanjian dikenal adanya 3 (tiga) asas yang sangat penting yaitu :

1. Asas kebebasan berkontrak
2. Asas daya mengikatnya kontrak
3. Asas bahwa perjanjian hanya menciptakan perikatan diantara para pihak yang berkontrak.¹⁰

¹⁰ M.R.J.H. Niewenhus, *Opcit*, Hal 83

2.2.1. Asas kebebasan berkontrak

Dengan asas kebebasan berkontrak maka pembentuk undang-undang memberikan kewenangan untuk membuat perjanjian yang bentuk maupun isinya apapun diperbolehkan asal tidak bertentangan dengan undang-undang, kesusilaan dan ketertiban umum serta perkecualian undang-undang menetapkan lain.

Bentuk perjanjian kerja yang diadakan oleh TKI dengan pengguna jasa TKI merupakan perjanjian dalam bentuk tertulis, selain itu perjanjian tersebut juga dimungkinkan dalam bentuk baku. Disatu sisi bentuk perjanjian ini mengurangi adanya asas kebebasan berkontran, namun disisi lain bentuk perjanjian dan isi perjanjian yang dibakukan tersebut memberikan keuntungan pada para pihak, antara lain untuk memberikan kepastian hukum sehingga dapat menjadi alat bukti yang dapat melindungi para pihak terutama TKI, menciptakan efisiensi dan efektivitas dalam proses penempatan TKI ke luar negeri.

2.2.2. Asas daya mengikatnya kontrak

Dalam Pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyatakan bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Maksud asas daya mengikatnya kontrak adalah semua perjanjian yang dibuat sesuai Pasal 1320 KUH Perdata, mengikat para pihak bagaikan undang-undang. Bagaikan undang-undang artinya setelah undang-undang dibentuk badan legislatif kemudian diundangkan melalui lembar negara, maka sejak dituangkan dalam lembar negara maka semua warga negara dianggap

tahu mengenai keberadaan undang-undang tersebut, begitu pula dengan perjanjian, setelah perjanjian dibuat dengan memenuhi syarat Pasal 1320 KUH Perdata maka perjanjian tersebut mengikat para pihak, dan tidak boleh ada dalih “tidak tahu”.

Asas ini membawa konsekuensi bahwa perjanjian harus dipenuhi, dan apabila tidak dipenuhi maka bagi pihak yang dirugikan dapat meminta tuntutan pemenuhan, ganti rugi, dan sejauh mengenai perjanjian timbal balik tuntutan pembubaran. Dalam pelaksanaannya asas daya mengikatnya kontrak menghadapi pengecualian yaitu *force majeure* dan itikad baik.¹¹

2.2.3. Asas terikatnya para pihak

Asas ini diatur dalam Pasal 1315 dan Pasal 1340 KUH Perdata yang artinya perjanjian hanya mengikat pihak-pihak yang membuat perjanjian, bukan orang lain.

Dalam Pasal 1317 KUH Perdata dimungkinkan bahwa perjanjian mengikat pihak ketiga dengan syarat:

- a. pihak ketiga ditegaskan dalam perjanjian, bahwa ia terikat pada perjanjian tersebut;
- b. pihak ketiga menerima keterlibatan dirinya dalam perjanjian itu.

¹¹ Ibid, Hal.90

Perjanjian kerja dalam penempatan TKI mengikat TKI dan pengguna jasa TKI, namun tidak jarang jika apabila terjadi sengketa juga melibatkan pihak ketiga, yaitu pihak Perusahaan Jasa TKI. Sebab sering kali dalam perjanjian kerja PJTKI bertindak untuk dan atas nama pengguna jasa TKI .

2.3. Pilihan hukum

Prof.DR.S.Gautama memberikan definisi istilah pilihan hukum sebagai segala perbuatan hukum yang mengakibatkan bahwa karena kemauan sendiri, bagi yang bersangkutan berlaku lain hukum perdata dari pada hukum perdata yang lazim ditentukan baginya menurut peraturan-peraturan.¹²

Pada pokoknya dalam hal yang menyangkut pilihan hukum, para pihak memang bebas untuk melakukan pilihan hukum yang mereka kehendaki. Tetapi kebebasan ini bukan berarti boleh sewenang-wenang. Pilihan hukum hanya boleh dilakukan sepanjang tidak melanggar apa yang dikenal sebagai ketertiban umum. dan hal yang penting pula dalam pilihan hukum, adalah pilihan hukum tidak boleh menjelma menjadi penyelundupan hukum.¹³

Pilihan hukum ini merupakan suatu titik pertalian yang menentukan akan hukum yang harus diberlakukan. Adapun faktor-faktor untuk menentukan pilihan

¹² S. Gautama, Hukum Perdata Internasional, Eresco, Bandung, 1986, Hal. 13

¹³ S. Gautama, Pengantar Hukum Perdata Internasional, Putra A. Bardin, Bandung, 1999, Hal. 170

hukum, antara lain:

1. kewarganegaraan
2. bendera kapal
3. domisili
4. tempat kediaman
5. tempat kedudukan
6. tempat letaknya benda
7. tempat dilangsungkannya perbuatan hukum
8. tempat dilaksanakan perjanjian
9. tempat terjadinya perbuatan melanggar hukum
10. maksud para pihak.¹⁴

Dalam perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri, pilihan hukum ditetapkan oleh para pihak, dan penetapan pilihan hukum itu didasarkan pada faktor tempat dilaksanakannya perjanjian yaitu tempat dimana para pihak harus menunaikan kewajiban-kewajiban kontraktuil mereka. Adapun tempat pelaksanaan perjanjian kerja tersebut adalah tempat pekerjaan dilakukan, sehingga apabila terjadi perselisihan diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan dan adat istiadat serta kebiasaan yang berlaku di negara TKI bekerja.

¹⁴ S. Gautama, Hukum Perdata Internasional, Op. cit, Hal.31

2.4. Peranan perjanjian kerja terhadap TKI yang menghadapi masalah di negara tempat mereka bekerja

Dalam pelaksanaan perjanjian kerja seringkali timbul perselisihan antara pihak pengguna jasa TKI dengan TKI. Untuk penyelesaian perselisihan ini sejauh mungkin diselesaikan secara musyawarah mufakat dengan mengacu kepada adat istiadat, kebiasaan serta, perundang-undangan setempat. Tetapi apabila dalam musyawarah itu tidak berhasil menyelesaikan perselisihan, maka bukan tidak mungkin permasalahan akan dilanjutkan di pengadilan.

Berdasarkan pilihan hukum yang berdasarkan faktor tempat pelaksanaan perjanjian kerja, maka apabila TKI mendapat permasalahan maka TKI harus menghadapi pengadilan dimana tempat mereka bekerja. Adanya sistem peradilan yang belum tentu sama dengan negara asal TKI, akan menambah beban pada diri TKI.

Terhadap permasalahan ini, perjanjian kerja yang dilakukan antara TKI dan pengguna jasa TKI, memuat ketentuan-ketentuan untuk memberikan bantuan terhadap TKI. Di dalam perjanjian kerja tersebut dimuat suatu kewajiban bagi pihak pengguna jasa untuk memberikan perlindungan bagi TKI.

Di dalam praktek pelaksanaan perjanjian kerja, apabila terlibatnya TKI terhadap masalah hukum tersebut, dikarenakan kesalahan TKI itu sendiri, maka dalam keadaan ini dapat dijadikan oleh penggunanya untuk mengakhiri perjanjian kerja, dikarenakan timbulnya rasa ketidakpercayaan pengguna jasa TKI terhadap

TKI. Dalam keadaan ini maka kewajiban untuk melindungi TKI tersebut adalah kewajiban PJTKI sebagai lembaga pelaksana dalam penempatan TKI.

Perlindungan yang diberi PJTKI tersebut, yaitu adanya keterlibatan secara aktif dari mitra usaha dan perwakilan PJTKI di luar negeri untuk membantu penyelesaian permasalahan dan atau perselisihan antara TKI dengan pengguna jasa TKI, dan selain itu PJTKI mempunyai kewajiban terhadap TKI untuk mengikutsertakan TKI dalam program asuransi, termasuk asuransi bagi pihak TKI yang memerlukan bantuan hukum dalam menghadapi peradilan dinegara tempat mereka bekerja.

BAB III
TANGGUNG JAWAB
PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA
TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA

1. PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA

Penempatan TKI ke luar negeri, dilakukan oleh lembaga pelaksana, dimana dalam Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan TKI Ke Luar Negeri, lembaga pelaksana penempatan TKI ke luar negeri, terdiri dari:

- a. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI);
- b. instansi pemerintah atau BUMN;
- c. badan usaha swasta untuk kepentingannya sendiri.

Adapun pengertian PJTKI dalam Pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan TKI Ke Luar Negeri adalah *badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi, yang berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri*. Pengertian PJTKI ini berbeda dengan peraturan yang sebelumnya, yang menyebutkan bahwa PJTKI merupakan badan usaha yang hanya berbentuk Perseroan terbatas.

Selama ini bentuk perusahaan PJTKI dalam prakteknya tidak mempermasalahkan bentuk perusahaan Perusahaan Jasa TKI. Dalam prakteknya selama PJTKI berbentuk badan usaha yang berbadan hukum dan memenuhi

persyaratan sebagai PJTKI, maka ia dapat menjadi lembaga pelaksana penempatan TKI ke luar negeri.¹⁵

Setiap PJTKI wajib memiliki Surat Ijin Usaha Penempatan Perusahaan Jasa TKI (SIUP-PJTKI) yaitu ijin usaha bagi perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia untuk dapat melaksanakan penempatan TKI di luar negeri.

Untuk pelaksanaan penempatan TKI, PJTKI harus mempunyai mitra usaha dan atau pengguna jasa TKI. Pasal 1 angka 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan TKI Ke Luar Negeri menyebutkan bahwa mitra usaha PJTKI adalah *instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di luar negeri yang bertanggung jawab menyalurkan TKI kepada pengguna*. Adapun persyaratan sebagai mitra usaha adalah memenuhi persyaratan:

- a. berbadan hukum dan memiliki izin usaha sebagai perusahaan jasa tenaga kerja dari instansi yang berwenang, sesuai dengan peraturan perundangan negara setempat;
- b. mempunyai alamat dan penanggung jawab yang jelas;
- c. mempunyai perjanjian kerjasama penempatan.

Pengguna jasa TKI dalam Pasal 1 angka 6 adalah *instansi pemerintah, atau badan usaha yang berbadan hukum atau perorangan di luar negeri yang mempekerjakan TKI*.

¹⁵ Wawancara dengan Drs, Widodo sebagai Kepala Seksi Penyiapan dan Bimbingan Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Prpinsi Jawa Timur di BP2TKI JATIM, tanggal 20 November 2000, Pukul 10.00 WIB

Persyaratan menjadi pengguna jasa TKI diatur dalam Pasal 24 ayat (3), yaitu:

- a. badan hukum atau perorangan yang diizinkan mempekerjakan tenaga kerja asing sesuai dengan peraturan perundang-undangan negara setempat;
- b. mempunyai alamat yang jelas.

PJTKI wajib mendaftarkan mitra usaha dan pengguna jasa TKI pada perwakilan RI di negara setempat. Selain mitra usaha maupun pengguna jasa TKI, PJTKI dapat pula membentuk perwakilan baik itu perwakilan PJTKI di daerah (*perwada*) maupun perwakilan PJTKI di luar negeri (*perwalu*).

Perwada adalah perwakilan PJTKI yang melaksanakan kegiatan penempatan TKI atas nama PJTKI di wilayah kerja tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan Perwalu adalah badan hukum atau perorangan yang melaksanakan kegiatan untuk dan atas nama PJTKI di luar negeri.

Dengan demikian PJTKI sebagai lembaga pelaksana penempatan TKI mempunyai peranan yang sangat penting, karena ia bertanggung jawab terhadap TKI pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Adanya mitra usaha dan atau pengguna jasa TKI merupakan suatu kewajiban, berbeda dengan keberadaan perwakilan PJTKI yang bukan merupakan kewajiban, hal ini dikarenakan mitra usaha dan pengguna jasa yang berasal dari negara tempat TKI bekerja, mengetahui lebih banyak mengenai situasi dan kondisi dimana TKI bekerja dan hal ini akan sangat membantu PJTKI dalam melaksanakan peranannya sebagai lembaga pelaksana.

2. HUBUNGAN HUKUM PJTKI DENGAN TKI

Hubungan hukum dalam skripsi ini diartikan sebagai suatu hubungan yang diatur oleh hukum dan membawa akibat hukum yang berkaitan apakah sesuatu tersebut bisa tidak dituntut dalam pengadilan.

Hubungan PJTKI dengan TKI berawal dari surat permintaan TKI (job order) yaitu surat permintaan TKI dari pengguna atau mitra usaha di luar negeri yang ditandatangani oleh pengguna atau mitra usaha. Terhadap job order ini, PJTKI dan atau perwada wajib melaporkan kepada kantor wilayah Depnaker atau BP2TKI (Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia).

Setelah job order disetujui maka PJTKI dan atau perwada dapat mulai melakukan penyuluhan, pendaftaran, dan seleksi calon TKI. Seleksi yang dilakukan oleh PJTKI dan atau perwada meliputi seleksi administratif dan seleksi keterampilan. Calon TKI yang telah lulus seleksi wajib menanda tangani perjanjian penempatan dengan PJTKI dan diketahui oleh pejabat Depnaker daerah rekrut. Bagi para calon TKI yang telah lulus seleksi dibuatkan Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI) dan daftar nominasi calon TKI. Dengan diterbitkannya KITKI, maka menimbulkan kewajiban terhadap PJTKI untuk memberangkatkan calon TKI selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak diterbitkannya KITKI.

Sebelum pemberangkatan, PJTKI berkewajiban mengurus paspor ke kantor imigrasi setempat, visa kerja dan rekomendasi bebas fiskal luar negeri serta memberikan pembekalan akhir pemberangkatan. Penanda tangan

perjanjian kerja dilakukan setelah calon TKI memperoleh visa kerja, dihadapan dan diketahui oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, di kantor BP2TKI atau kantor wilayah Depnaker.

Dengan demikian dalam skripsi ini saya menyimpulkan bahwa dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, PJTKI mempunyai hubungan dengan TKI dengan berdasarkan pada 2 (dua) perjanjian, yaitu perjanjian kerja dan perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat hak dan kewajiban ke dua belah pihak. Dalam perjanjian kerja ini, PJTKI mempunyai hubungan dengan TKI sebagai si kuasa, artinya pengguna jasa TKI memberikan kuasa kepada PJTKI untuk dan atas nama pengguna menyelenggarakan perjanjian kerja.

Pemberian kuasa dalam Pasal 1792 KUH Perdata adalah:

suatu perjanjian dengan mana seorang memberi kekuasaan (wewenang) kepada seorang lain, yang menerimanya, untuk atas namanya menyelenggarakan suatu urusan.

Adanya jarak yang jauh dan kesibukan, menyebabkan pengguna jasa TKI tidak dapat menyelesaikan sendiri urusannya yang berhubungan dengan TKI, oleh karena itu pengguna memberikan kekuasaan (wewenang) kepada PJTKI untuk menyelesaikan urusan-urusannya kepada PJTKI termasuk hubungan pengguna dan TKI dalam perjanjian kerja.

PJTKI diberikan wewenang untuk melakukan perbuatan hukum yang atas nama artinya apa yang dilaksanakan adalah atas tanggungan pemberi kuasa dan segala hak dan kewajiban yang timbul dari perbuatan yang dilakukannya itu menjadi hak dan kewajiban orang yang memberi kuasa atau bahwa kalau yang dilakukan itu berupa membuat atau menutup suatu perjanjian, maka pemberi kuasa tetap menjadi pihak dalam perjanjian itu.¹⁶

PJTKI sebagai seorang kuasa mempunyai kewajiban untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya, maka dengan sendirinya ia tidak saja dapat dipertanggungjawabkan untuk akibat-akibat dari perbuatan yang dilakukan dengan sengaja tetapi juga untuk akibat-akibat kelalaian atau kealpaan di dalam menjalankan tugasnya. Pengguna jasa TKI tetap merupakan pihak dalam perjanjian kerja dan sebagai pihak perjanjian kerja ia memperoleh segala hak dan memikul kewajiban yang timbul dari perjanjian-perjanjian itu.

Hubungan PJTKI dengan TKI yang ke 2 (dua) adalah hubungannya dalam perjanjian penempatan TKI yaitu perjanjian tertulis antara PJTKI dengan TKI, yang memuat rencana penempatan TKI ke luar negeri, guna menjamin kepastian penempatan TKI oleh PJTKI. Dalam Pasal 28 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor: KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan TKI Ke Luar Negeri ditentukan bahwa:

perjanjian penempatan TKI sekurang-kurangnya harus memuat:

¹⁶ R.Subekti, *Op.cit.*, Hal 141

- a. kepastian waktu pemberangkatan calon TKI;
- b. biaya penempatan calon TKI ke negara tujuan;
- c. jabatan atau pekerjaan calon TKI.

Dengan demikian kedudukan PJTKI dalam perjanjian penempatan ini, adalah sebagai pihak pembuat perjanjian, sehingga ia mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan terhadap TKI, begitu pula sebaliknya.

3. PERANAN PJTKI DALAM PEMBERIAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TKI

Banyaknya kasus yang dikabarkan oleh media massa mengenai para TKI terutama TKI yang mendapat masalah dan harus berhadapan dengan hukum dinegara tempat mereka bekerja, menyebabkan sebagian masyarakat menuntut penghentian penempatan TKI ke luar negeri. Namun dari waktu ke waktu jumlah masyarakat yang bekerja ke luar negeri sebagai TKI semakin meningkat.

Peningkatan jumlah TKI ini, tidak lepas dari peran serta Depnaker, BP2TKI ataupun lembaga pelaksana penempatan TKI ke luar negeri yang memperkenalkan program penempatan TKI ke luar negeri serta memberikan penyuluhan kepada masyarakat mengenai kegiatan tersebut.

Para TKI yang menghadapi permasalahan dan harus menghadapi hukum di negara mereka bekerja, selama ini hanya merupakan prosentase kecil dari seluruh TKI yang dikirimkan ke luar negeri. Permasalahan dan atau perselisihan yang timbul antara Tenaga Kerja Indonesia dan pengguna Jasa TKI sebagian besar

terselesaikan dengan cara musyawarah, dan yang harus menghadapi masalah hukum di tempat mereka bekerja hanya sebagian kecil saja. Dimana menurut Drs. Purnomo sebagai Kepala seksi perlindungan dan evaluasi BP2TKI, selama tahun 2000 permasalahan TKI yang berurusan dengan pengadilan dinegara setempat hanya 16 orang.¹⁷

Meskipun prosentase TKI yang mendapat masalah hukum dinegara tempat mereka bekerja hanya sebagian kecil, namun dampak permasalahan tersebut sangat besar baik terhadap hak asasi TKI sebagai manusia, maupun kepercayaan terhadap negara baik oleh warga negara sendiri maupun dalam hubungan internasional. Oleh karena itu perlindungan hukum terhadap TKI yang mengalami permasalahan dan atau perselisihan perlu mendapat perhatian.

Dalam rangka perlindungan kepada tenaga kerja peserta program penempatan tenaga kerja ke luar negeri, dalam Pasal 32 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di dalam dan ke Luar Negeri memberikan kewajiban kepada pelaksana penempatan tenaga kerja, antara lain:

- 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 jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) dan atau sitem jaminan kesejahteraan TKI serta sistem asuransi lainnya dinegara penempatan tenaga kerja.

¹⁷ Wawancara dengan Drs.Purnomo, Kepala Perlindungan dan Evaluasi BP2TKI, Di Kantor BP2TKI, tanggal 20 November 2000, pukul 11.00 WIB.

Dalam Pasal 33 ayat (1) nya, disebutkan bahwa untuk pelaksanaan penempatan TKI yang menempatkan TKI ke luar negeri, bertanggung jawab atas:

- a. keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja sejak daerah asal sampai dengan kedatangan dari luar negeri, kepulangannya ke tempat asal dan keberangkatan kembali setelah cuti;
- b. mengurus penyelesaian permasalahan yang timbul antara tenaga kerja dengan pengguna jasa berdasarkan perjanjian kerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat;
- c. hak-hak TKI yang belum diselesaikan dan atau belum dipenuhi oleh pengguna jasa.

Berdasarkan 2 (dua) ketentuan di atas, maka dalam hal TKI mendapat permasalahan terutama perselisihan dengan pengguna jasa TKI yang harus terlibat dalam pengadilan setempat, maka PJTKI sebagai salah satu pelaksana penempatan TKI mempunyai kewajiban untuk memberikan perlindungan pada TKI, dalam penyelesaian permasalahan tersebut. Perlindungan tersebut, selama ini diwujudkan dalam bentuk pemberian bantuan hukum dan pengikutsertaan dalam program asuransi.

3.1. Pemberian Bantuan Hukum

Penyelesaian permasalahan dan atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna jasa, merupakan tanggung jawab dari PJTKI, dan PJTKI dalam hal ini berkoordinasi dengan perwakilannya yang di luar negeri dan mitra usahanya.

Permasalahan dan atau perselisihan antara TKI dengan pengguna jasa TKI, sejauh mungkin diselesaikan secara kekeluargaan, dengan memperhatikan adat

istiadat, kebiasaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara dimana TKI bekerja. Apabila permasalahan dan atau perselisihan tersebut sampai tidak terselesaikan secara musyawarah, maka PJTKI dengan perwalu dan mitra usahanya wajib memberikan bantuan hukum. Bantuan yang diberikan PJTKI hanya sekedar bantuan hukum, dan tidak dapat mencampuri urusan dalam negeri pemerintah dimana tempat TKI tersebut bekerja.

Dalam hal penyelesaian permasalahan dan atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna jasa TKI, PJTKI dengan perwalu atau mitra usahanya dapat meminta bantuan kepada perwakilan Republik Indonesia dengan memberitahukan atau menunjukkan bukti pendaftaran perwalu dan atau mitra usaha, serta dokumen yang berkaitan dengan penempatan TKI yang bersangkutan. Bantuan yang diberikan oleh perwakilan RI ini juga hanya sekedar bantuan hukum tidak bisa mencampuri urusan dalam negeri pemerintah setempat.

Adapun pengertian bantuan hukum menurut T. Mulya Lubis adalah salah satu upaya mengisi hak asasi manusia (HAM) terutama bagi lapisan termiskin rakyat kita.¹⁸ Adapun bentuk-bentuk bantuan hukum menurut Dr. Soerjono Soekanto, S.H., M.A., antara lain:

- a. Pemberian informasi hukum, misalnya memberitahukan kepada seorang pegawai negeri tentang hak-hak dan kewajiban-kewajibannya sebagai pegawai negeri.

¹⁸ Abdul Hakim G. Nusantara, S.H. dan Drs. Mulyana W. Kusumah, Beberapa Pemikiran Mengenai Bantuan Hukum Struktural, Alumni, Bandung, 1981, hal 12.

- b. Pemberian nasehat hukum, misalnya, menjelaskan apa yang harus dilakukan seseorang yang akan membeli rumah atau tanah.
- c. Pemberian jasa hukum, misalnya, membantu seseorang untuk menyusun surat gugatan.
- d. Bimbingan, yaitu pemberian jasa secara kontinyu.
- e. Memberikan jasa perantara, misalnya menghubungkan warga masyarakat dengan instansi-instansi tertentu yang berkaitan dengan masalah-masalah hukum yang dihadapinya.
- f. Menjadi kuasa warga masyarakat di dalam dan di luar pengadilan.¹⁹

3.2. Program perlindungan TKI di Luar Negeri melalui Asuransi

Lembaga pelaksana penempatan TKI ke luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja ke luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksana penempatan TKI tersebut maka setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan.

Program asuransi perlindungan bagi TKI, preminya dibayar oleh pengguna jasa TKI atau lembaga pelaksana penempatan TKI, dan bukti pembayaran premi asuransi ini merupakan salah satu persyaratan keberangkatan TKI ke luar negeri.

Pengertian asuransi disebutkan dalam Pasal 246 KUHD yaitu:

¹⁹ *Ibid*, Hal. 56

Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin akan diderita karena suatu peristiwa yang tak tentu.

Adapun dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep-92/MEN/1998 Tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri melalui asuransi, disebutkan bahwa:

Program asuransi perlindungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (2) meliputi:

- a. Santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal;
- b. Santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal;
- c. Santunan bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melampaui waktu 3 (tiga) bulan setelah perjanjian kerja ditanda tangani karena:
 1. perusahaan/majikan mengalami pailit; atau
 2. perusahaan/majikan mengalami kesulitan keuangan; atau
 3. tenaga kerja mendapat kecelakaan sehingga menderita cacat badan dan tidak dapat menjalankan tugas; atau
 4. tenaga kerja sakit, sehingga tidak dapat bekerja lagi; atau
 5. tenaga kerja mengadu kepada perwakilan RI setempat karena mendapat perlakuan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau perlakuan yang tidak manusiawi oleh perusahaan/majikan.
- d. Santunan bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya dan atau yang tidak memperoleh hak-haknya;
- e. Bantuan hukum kepada tenaga kerja dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan.

Masa berlakunya asuransi berlaku sejak TKI didaftarkan oleh PJTKI sebagai peserta program asuransi perlindungan pada perusahaan asuransi yang ditunjuk sampai dengan berakhirnya masa kontrak kerja termasuk selama perjalanan pulang ke daerah asal dengan maksimal 1 (satu) bulan.

Bagi TKI yang menjalani proses peradilan dan atau memerlukan bantuan hukum di negara yang bersangkutan, maka seluruh biaya menjalani proses peradilan dan biaya bantuan hukum menjadi tanggung jawab perusahaan asuransi. Hal ini diatur dalam Pasal 3 ayat 3 huruf f Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Nomor: KEP-107/BP/1999 Petunjuk Teknis Perlindungan TKI di Luar Negeri melalui Asuransi dimana menyebutkan bahwa:

“ bagi TKI yang menjalani proses peradilan dan atau memerlukan bantuan hukum di negara yang bersangkutan, seluruh biaya menjadi tanggung jawab perusahaan asuransi”.

Dalam ketentuan tersebut tidak membatasi bantuan hukum tersebut diberikan dalam permasalahan hukum perdata atau pidana. Oleh karena itu santunan bantuan hukum tersebut termasuk hukum perdata maupun hukum pidana, selama permasalahan tersebut berkaitan dengan pelaksanaan perjanjian kerja.

Pengajuan klaim asuransi merupakan tanggung jawab dari PJTKI atas permasalahan yang menimpa TKI peserta program asuransi. Pengajuan klaim ini selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan setelah TKI mengalami musibah dan masih dalam masa asuransi dengan melampirkan surat-surat/dokumen yang diperlukan, antara lain:

- Surat pengajuan klaim yang ditandatangani oleh PJTKI atau yang dikuasakan.
- Kartu peserta asuransi atau bukti pembayaran premi.
- Foto copy identitas diri TKI.

- Surat keterangan berperkara dari pengadilan atau lembaga berwenang atau perwakilan RI setempat, apabila TKI menghadapi permasalahan hukum di negara setempat.

Pengajuan klaim yang melebihi jangka waktu 3 (tiga) bulan, maka klaim itu dinyatakan gugur.

Asas kebebasan berkontrak tetap dikenal dalam pemberian asuransi ini, dimana para pihak diberi kebebasan salah satunya untuk menentukan hal-hal apa saja yang diasuransikan. Namun karena dalam peraturan perundang-undangan sudah mengatur hal apa saja yang mendapat asuransi, maka umumnya dalam praktek santunan asuransi yang diberikan adalah sesuai dengan apa yang diatur dalam peraturan tersebut.²⁰ Sehingga bagi TKI yang mendapat masalah dengan harus menghadapi peradilan dan atau yang memerlukan bantuan hukum, maka ia saat ini hanya sebatas diberi asuransi berupa biaya untuk menghadapi peradilan dan atau biaya untuk mendapatkan bantuan hukum.

Di dalam KEPMENAKER No.KEP-92/MEN/1998 dan KEPDIRJEN Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No. KEP-107/BP/1999 tidak mengatur mengenai secara pasca peradilan, artinya apakah setelah putusan pengadilan TKI akan mendapat asuransi atau tidak, bagaimana nasib TKI yang dinyatakan tidak bersalah atau yang dinyatakan bersalah, hal ini belum diatur dalam kedua peraturan tersebut maupun peraturan yang lainnya.

²⁰ Wawancara dengan Drs. Widodo, Kepala Seksi Penyiapan dan Bimbingan BP2TKI JATIM, Pada hari senin, 20 November 2000, di BP2TKI Jatim, Pukul 10.00 WIB

Dalam KEPDIRJEN Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja No. KEP-107/BP/1999 hanya mengatur mengenai asuransi yang diberikan pada TKI yang meninggal dunia yang disebabkan: kecelakaan, sakit, dan bunuh diri. Yang menjadi pertanyaan apakah penyebab-penyebab kematian itu juga berlaku di saat pelaksanaan putusan pengadilan, hal ini tidak dijelaskan lebih lanjut, begitu pula TKI yang meninggal dunia karena putusan pengadilan yang menjatuhkan hukuman mati, juga tidak diatur.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja sebagai dasar hubungan antara TKI dengan pengguna jasa TKI dan atau PJTKI tertuang dalam bentuk perjanjian baku yang dibuat secara sepihak oleh pengguna jasa TKI. Rancangan perjanjian kerja baku ini, diketahui dan atau disahkan oleh Dirjen pembinaan hubungan Industrial dan pengawasan tenaga kerja c.q. Direktorat syarat kerja, hal ini merupakan wujud kontrol dari pemerintah agar dalam perjanjian kerja tersebut tetap memberikan perlindungan bagi TKI yang merupakan pihak berkedudukan lemah dalam perjanjian kerja tersebut. Dimana dalam perjanjian kerja dmuat suatu kewajiban bagi pihak pengguna jasa dan atau pihak yang menyalurkan TKI untuk memberikan perlindungan terhadap TKI.
2. Tanggung jawab PJTKI diwujudkan melalui perjanjian kerja dan perjanjian penempatan TKI, dimana terhadap TKI yang menghadapi permasalahan di negara tempat mereka bekerja, PJTKI berkewajiban memberikan bantuan hukum dan mengikutsertakan dalam program asuransi. Bantuan yang diberikan oleh PJTKI tersebut dapat dilakukan bersama-sama dengan mitra usahanya dan atau perwakilan luar negerinya, dan dapat pula meminta bantuan perwakilan R.I. di negara tempat TKI bekerja. Bantuan hukum ini hanya bersifat bantuan tidak dapat mencampuri urusan dalam negeri pemerintah negara lain. Program asuransi memberikan santunan khusus pada

TKI yang mendapat masalah hukum, yaitu menanggung seluruh biaya untuk menjalani proses peradilan dan atau memerlukan bantuan hukum di negara yang bersangkutan.

2. Saran

1. Peranan PJTKI terhadap TKI yang menghadapi masalah mempunyai peranan yang sangat penting, yang menjadi masalah bagaimana jika PJTKI tidak memberikan bantuan terhadap TKI. Oleh karena itu peranan pemerintah dalam pengawasan perlu ditingkatkan, sehingga pemerintah dapat berperan secara aktif untuk mengawasi apakah perlindungan terhadap TKI dari PJTKI benar-benar diterapkan. Sebab selama ini pemerintah baru bertindak apabila ada laporan, sedangkan TKI yang mendapat masalah hukum, terutama yang harus menghadapi proses pengadilan sulit untuk menyempatkan melapor pada pemerintah atas pelanggaran yang dilakukan oleh PJTKI.
2. Peraturan yang mengatur tentang TKI yang mendapat masalah hukum saat ini masih dirasa sangat kurang memberikan perlindungan pada TKI, oleh karena itu diperlukan suatu peraturan yang baru yang mengatur terperinci dan tegas mengenai perlindungan bagi TKI, baik mengenai pengawasan maupun sanksi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim G.Nusantara dan Mulyana W.Kusumah, **Beberapa Pemikiran Mengenai Bantuan Hukum Struktural**, Alumni, Bandung, 1981.
- Basir Barthos, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, P.T.Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994.
- Darwan Prinst, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Hadjon Philipus Mandiri, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia**, Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Imam Soepomo, **Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja**, Djambatan, Jakarta, 1994.
- M.R.J.H. Niewenhus, **Pokok-pokok Hukum Perikatan (Terjemahan Djasadin Saragih)**, Universitas Airlangga, Surabaya, 1985.
- S.Gautama, **Hukum Perdata Internasional**, Eresco, Bandung, 1986.
- S. Gautama, **Pengantar Hukum Perdata Internasional**, Putra A.Bardin, Bandung, 1999.
- Subekti, **Aneka Perjanjian**, P.T. Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989.

KORAN

Harian Surya , 23 Agustus 2000.

Harian Surya, 26 Agustus 2000.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: PER-02/MEN/1994
Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor: KEP-44/MEN/1994
Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke
Luar Negeri.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan (LN Tahun 1997
Nomor 73)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-92/MEN/1998 Tentang Perlindungan
TKI di Luar Negeri melalui asuransi

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Nomor KEP-
107/BP/1999 Tentang Petunjuk Teknis Perlindungan TKI di Luar Negeri
melalui Asuransi

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-204/MEN/1999 Tentang Penempatan
TKI ke Luar Negeri



PERJANJIAN KERJA INDUK SEKTOR INFORMAL
PERJANJIAN KERJA ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
UNTUK TENAGA KERJA INDONESIA

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 1969, UU No. 1 Tahun 1970 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 serta Keputusan menteri Tenaga Kerja R.I. Nomor KEP. 264/MEN/1999, pada hal ini SABTU tanggal DUA bulan SEPTEMBER tahun DUA RIBU yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama : SUPRIYAINA NUGRAHA
Jabatan : Direktur Utama PT. ARSINNA ARDIANDI UTAMA
Alamat : Jl. Masjid Al-Mubarak II No. 38 Joglo, Jakarta Barat

Bertindak untuk dan atas nama :
Nama : ALICE LAI
Jabatan : DIRECTOR "AGENS I" PEKERJAAN HAZ "SDN" BHD
Alamat : No 32 Ground Floor, Off Changkat Thambi
Dollah, Pudu 551000 Malaysia

Selanjutnya dalam Perjanjian Kerja sama ini disebut sebagai Pihak Pertama.

2. Nama : DENSIANA LIU
Jabatan : House Maid
Jenis kelamin : Wanita
Paspor No. : AB 968227
Alamat : Boawae Raja Jawa Ngada NTT

Selanjutnya dalam perjanjian Kerjasama ini disebut sebagai Pihak Kedua.
Kedua belah pihak bersepakat mengadakan PERJANJIAN KERJA ANTAR KERJA ANTAR NEGARA, dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1

- Pihak Pertama akan mempekerjakan Pihak Kedua di Malaysia sebagai penata laksana rumah tangga dengan gaji/upah sebesar Mal. \$ RM 450 perbulan.
- Sebelum Pihak Kedua diberangkatkan ke Negara Malaysia, kepadanya dilakukan pemeriksaan kesehatan oleh Badan atau Dokter yang berwenang atas biaya sepenuhnya ditanggung oleh Pihak Pertama.

Pasal 2

Launnya Perjanjian Kerja ini adalah 2 (dua) tahun dan mulai berlaku sejak tanggal pemberangkatan sesuai pada paspor yang digunakan oleh Pihak Kedua. Perjanjian Kerja ini dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 tahun atas persetujuan kedua belah pihak setelah mendapat ijin dari KBRI di Malaysia.

Pasal 3

Semua biaya yang berhubungan dengan keberangkatan Pihak Kedua ke Negara Malaysia dan kepulangannya ke Indonesia pada waktu masa Perjanjian Kerja berakhir, menjadi tanggung jawab dan beban Pihak Pertama.

Pasal 4

Pihak Kedua akan menunaikan tugas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya serta penuh tanggung jawab sesuai dengan yang diperjanjikan

Pasal 5

Pihak Kedua akan mentaati segala ketentuan-ketentuan serta tata cara atau adat istiadat yang berlaku di Negara Malaysia dimana Pihak Kedua ditugaskan untuk bekerja.

Pasal 6

Selama bekerja Pihak Kedua akan mengikuti Pihak Pengguna jasa dari Pihak Kedua apabila Pihak Pengguna Jasa Berpindah Tempat tinggal dalam wilayah Negara Malaysia dan Pihak Pertama tidak dibenarkan memindahkan Pihak Kedua kepada Pihak Ketiga/ Berpindah majikan selama masih terikat perjanjian kerja ini.

Pasal 7

Pihak Pertama wajib membayar gaji secara penuh kepada pihak kedua setiap akhir bulan dan mengansuransikan Pihak Kedua melalui program ASTEK sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan asuransi sesuai dengan ketentuan pedoman perundang-undangan yang berlaku dinegara setempat dan seluruh preminya menjadi tanggung jawab Pihak Pertama.

Pasal 8

Pihak Pertama wajib menyediakan kamar tidur dan perlengkapannya untuk Pihak Kedua juga memenuhi kebutuhan makanan dan minum sesuai dengan kebutuhan dan syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja untuk Pihak Kedua.

Pasal 9

- Pihak Pertama wajib memberi kesempatan untuk istirahat dan tidur sekurang-kurangnya 8 jam sehari kepada Pihak Kedua sesuai dengan sifat pekerjaan dan tingkat usia yang bersangkutan.
- Setelah bekerja selama 12 bulan terus menerus Pihak Kedua berhak atas cuti tahunan selama sedikit dikitnya 12 hari kerja dengan mendapat upah penuh.
- Apabila Pihak Kedua Golak mengambil hak cuti tahunannya maka Pihak Pertama memberikan penggantinya cuti sebesar 1 bulan yang

IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

Pasal 10

Pihak Pertama harus memberikan kesempatan kepada Pihak Kedua untuk mengirim, menerima dan menyampaikan surat tanpa disensor.

Pasal 11

Pihak Pertama akan memberikan kepada Pihak Kedua tambah sebesar 1 (satu) kali gaji penuh (atau gaji ke-13) setiap satu tahun bekerja.

Pasal 12

Pihak Pertama wajib memperlakukan Pihak Kedua secara adil dan bijaksana sesuai dengan hakikat dan martabat manusia.

Pasal 13

Apabila Pihak Kedua meninggal dunia dalam masa berlakunya Perjanjian Kerja maka Pihak Pertama wajib :
a. Mengurus dan menanggung biaya pemakaman Pihak Kedua sesuai fatwa dari ahli waris Pihak Kedua
b. Mengurus dan mengirim harta dan benda yang ditinggalkan Pihak Kedua ketempat asal Pihak Kedua di Indonesia/ahli waris Pihak Kedua di Indonesia

Pasal 14

- 1. Apabila Pihak Kedua menderita sakit, maka Pihak Pertama akan menanggung segala biaya pengobatan dan perawatan sampai sembuh, dengan batas waktu maksimum sampai akhir masa berlakunya Perjanjian Kerja.
2. Apabila memerlukan perawatan Rumah Sakit maka perawatan dilakukan di Rumah Sakit Pemerintah kelas III (tiga).

Pasal 15

Selama Pihak Kedua menderita sakit seperti tersebut pada Pasal 14, Pihak Pertama wajib membayar upah kepada Pihak Kedua secara penuh sesuai peraturan perundang-undangan ketenaga kerjaan yang berlaku.

Pasal 16

Apabila Pihak Kedua tidak memenuhi atau tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana tertera dalam Perjanjian Kerja ini dan ingin pulang atau memutuskan kontrak secara sepihak sebelum waktu masa Perjanjian Kerja berakhir, maka Pihak Kedua wajib menanggung semua biaya yang telah dikeluarkan oleh Pihak Pertama dalam rangka pemberangkatan Pihak Kedua ke Negara Malaysia.

Pasal 17

- 1. Apabila Pihak Kedua dipulangkan karena suatu kasus disebabkan oleh Pengguna Jasa TKI yang dinyatakan oleh pihak yang berwenang maka hak-hak pihak kedua yang diatur dalam perjanjian kerja ini serta biaya pemulangan ketempat asal ditanggung oleh pihak pertama
2. Apabila Pihak Kedua dipulangkan karena suatu kasus yang ternyata disebabkan oleh Pihak Kedua yang dinyatakan oleh Pihak berwenang maka semua biaya pemulangan ditanggung oleh Pihak Kedua.

Pasal 18

Ketentuan tersebut kepada pasal 16 diatas tidak berlaku apabila penghentian Perjanjian Kerja ini bukan karena kesalahan Pihak Kedua melainkan Pihak Pertama tidak melaksanakan kewajiban sebagai mana tercantum dalam Perjanjian Kerja. Dalam hal ini Pihak Kedua berhak mendapatkan upah penuh selama masa sisa kontrak Pihak Kedua serta mendapat biaya perjalanan pulang ketempat asal Pihak Kedua diterima di Indonesia

Pasal 19

Apabila pengusaha mempekerjakan Pihak Kedua secara tidak manusiawi, maka Pihak Kedua dapat mengajukan permasalahannya kepada KBRI di Negara Malaysia. Pihak Kedua menyadari bahwa keterlibatan perwakilan RI dalam menyelesaikan perselisihan tersebut hanya bersifat bantuan dan tidak dapat ikut mencampuri urusan dalam negeri Pemerintah negara lain.

Pasal 20

Pihak Kedua sebagai Tenaga Kerja bersedia dan sanggup menanggung segala resiko sehubungan dengan tugas pekerjaannya dan Pihak Pertama wajib memberikan perlindungan kerja kepada Pihak Kedua.

Pasal 21

Jika terjadi perselisihan dalam hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja ini akan diundingkan oleh kedua belah pihak secara kekeluargaan dengan memperhatikan adat istiadat serta kebiasaan dan ketentuan perundangan yang berlaku dinegara setempat

Pasal 22

Jika terjadi perselisihan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja dinegara tempat bekerja akan diselesaikan menurut peraturan perundangan dan adat istiadat yang berlaku dinegara tersebut dan tenaga kerja (Pihak Kedua) dengan penuh tanggung jawab sanggup menanggung akibat yang timbul dari perselisihan tersebut.

Pasal 23

Perbedaan atau perbedaan pendapat yang timbul karena pelaksanaan Perjanjian Kerja ini diselesaikan oleh Pihak Kedua dan Pihak Pertama yang menyalurkan Pihak Kedua yang bersangkutan sebagai wakil dan oleh karena itu bertindak untuk dan atas nama pengguna jasa mempekerjakan tenaga kerja Pihak Kedua tersebut dengan mengikutsertakan pihak KBRI setempat.

Pasal 24

Perjanjian Kerja Induk ini dibuat dan digunakan sebagai dasar pembuatan Perjanjian Tenaga Kerja Perorangan Sektor Informal antara Pihak Kedua dan Pihak Pertama yang bertindak untuk dan atas nama pengguna jasa tenaga kerja Indonesia di Malaysia dengan Pihak Kedua.

PIHAK KEDUA,

Menerima: Reg 2007 / W.17/MP21KH/2000
Mengetahui: [Signature]

PIHAK PERTAMA,

Official stamps and signatures of the Indonesian Ministry of Manpower and Transmigration, including the Director General of Manpower and the Director of Manpower in Kuala Lumpur. Includes a stamp for PT. ARSUNG KEMERDEKAAN and a signature for Supriyatna Nugraha.

[Signature]
(Supriyatna Nugraha)
Direktur

EMPLOYMENT CONTRACT

(For A Domestic Helper recruited from outside Hong Kong)

This contract is made between
 ("the Employer", holder of Hong Kong Identity Card/Passport No. *) and
 ("the Helper") on and
 has the following terms:

1. The Helper's place of origin for the purpose of this contract is

2. (A) The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on the date on which the Helper arrives in Hong Kong.
 (B) The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on which is the date following the expiry of D.H. Contract No for employment with the same employer.
 (C) The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on the date on which the Director of Immigration grants the Helper permission to remain in Hong Kong to begin employment under this contract.

3. The Helper shall work and reside in the Employer's residence at

4. (a) The Helper shall only perform domestic duties as per the attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties for the Employer.
 (b) The Helper shall not take up, and shall not be required by the Employer to take up, any other employment with any other person.
 (c) The Employer and the Helper hereby acknowledge that Clause 4 (a) and (b) will form part of the conditions of stay to be imposed on the Helper by the Immigration Department upon the Helper's admission to work in Hong Kong under this contract. A breach of one or both of the said conditions of stay will render the Helper and/or any aider and abettor liable to criminal prosecution.

5. (a) The Employer shall pay the Helper wages of HK\$ per month.
 (b) The Employer shall provide the Helper with suitable and furnished accommodation as per the attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties and food free of charge. If no food is provided, a food allowance of HK\$ a month shall be paid to the Helper.
 (c) The Employer shall provide a receipt for payment of wages and food allowance and the Helper shall acknowledge receipt of the amount under his/her* signature.

6. The Helper shall be entitled to all rest days, statutory holidays, and paid annual leave as specified in the Employment Ordinance, Chapter 57.

7. (a) The Employer shall provide the Helper with free passage from his/her* place of origin to Hong Kong and on termination or expiry of this contract, free return passage to his/her* place of origin.
 (b) A daily food and travelling allowance of HK\$100 per day shall be paid to the Helper from the date of his/her* departure from his/her* place of origin until the date of his/her* arrival at Hong Kong if the travelling is by the most direct route. The same payment shall be made when the Helper returns to his/her* place of origin upon expiry or termination of this contract.

8. The Employer shall be responsible for the following fees and expenses (if any) for the departure of the Helper from his/her place of origin and entry into Hong Kong:---
 - (i) medical examination fees;
 - (ii) authentication fees by the relevant Consulate;
 - (iii) visa fee;
 - (iv) insurance fee;
 - (v) administration fee or fee such as the Philippines Overseas Employment Administration fee, or other fees of similar nature imposed by the relevant government authorities; and
 - (vi) others
 In the event that the Helper has paid the above costs or fees, the Employer shall fully reimburse the Helper forthwith the amount so paid by the Helper upon demand and production of the corresponding receipts or documentary evidence of payment.

* Delete where inappropriate.
 † Use either Clause 2A, 2B or 2C whichever is appropriate.
 LD 467 (Rev. 5/99)

9. (a) When the Helper is ill, or suffers personal injury, whether or not it is attributable to his/her* employment, the Employer shall provide free medical treatment to the Helper. Free medical treatment includes maintenance in hospital and emergency dental treatment. The Helper shall accept medical treatment provided by any registered medical practitioner.

(b) If the Helper suffers injury by accident or occupational disease arising out of and in the course of employment, the Employer shall make payment of compensation in accordance with the Employees' Compensation Ordinance, Chapter 282.

(c) In the event of a medical practitioner certifying that the Helper is unfit for further service, the Employer may subject to the statutory provisions of the relevant Ordinances terminate the employment and shall immediately take steps to repatriate the Helper to his/her* place of origin in accordance with Clause 7.

10. Either party may terminate this contract by giving one month's notice in writing or one month's wages in lieu of notice.

11. Notwithstanding Clause 10, either party may in writing terminate this contract without notice or payment in lieu in the circumstances permitted by the Employment Ordinance, Chapter 57.

12. In the event of termination of this contract, both the Employer and the Helper shall give the Director of Immigration notice in writing within seven days of the date of termination. A copy of the other party's written acknowledgement of the termination shall also be forwarded to the Director of Immigration.

13. Should both parties agree to enter into new contract upon expiry of the existing contract, the Helper shall, before any such further period commences and at the expense of the Employer, return to his/her* place of origin for a paid/unpaid* vacation of not less than seven days, unless prior approval for extension of stay in Hong Kong is given by the Director of Immigration.

14. In the event of the death of the Helper, the Employer shall pay the cost of transporting the Helper's remains and personal property from Hong Kong to his/her* place of origin.

15. Save for the following variations, any variation or addition to the terms of this contract (including the annexed Schedule of Accommodation and Domestic Duties) during its duration shall be void unless made with the prior consent of the Commissioner for Labour in Hong Kong:

(a) a variation of the period of employment stated in Clause 2 through an extension of the said period of not more than three months by mutual agreement and with prior approval obtained from the Director of Immigration;

(b) a variation of the Employer's residential address stated in Clause 3 upon notification in writing being given to the Director of Immigration;

(c) a variation in the Schedule of Accommodation and Domestic Duties made in such manner as prescribed under item 6 of the Schedule of Accommodation and Domestic Duties.

16. The above terms do not preclude the Helper from other entitlements under the Employment Ordinance, Chapter 57, the Employees' Compensation Ordinance, Chapter 282 and any other relevant Ordinances.

The Parties hereby declare that the Helper has been medically examined as to his/her fitness for employment as a domestic helper and his/her medical certificate has been produced for inspection by the Employer.

Signed by the Employer _____
(Signature of Employer)

in the presence of _____
(Name of Witness) (Signature of Witness)

Signed by the Helper _____
(Signature of Helper)

in the presence of _____
(Name of Witness) (Signature of Witness)

* Delete where inappropriate.

SCHEDULE OF ACCOMMODATION AND DOMESTIC DUTIES

1 Both the Employer and the Helper should sign to acknowledge that they have read and agreed to the contents of this Schedule, and to confirm their consent for the Immigration Department and other relevant government authorities to collect and use the information contained in this Schedule in accordance with the provisions of the Personal Data (Privacy) Ordinance.

2. Employer's residence and number of persons to be served

A. Approximate size of flat/house square feet/square metres*

B. State below the number of persons in the household to be served on a regular basis:

..... adult minors (aged between 5 to 18) minors (aged below 5) expecting babies

..... persons in the household requiring constant care or attention (excluding infants).

(Note: Number of Helpers currently employed by the Employer to serve the household)

3. Accommodation and facilities to be provided to the Helper

A. Accommodation to the Helper

While the average flat size in Hong Kong is relatively small and the availability of separate servant room is not common, the Employer should provide accommodation with reasonable privacy. Examples of unsuitable accommodation are: The Helper having to sleep on made do beds in the corridor with little privacy and sharing a room with an adult of opposite sex.

Yes. Estimated size of the servant room square feet/square metres*

No. Sleeping arrangement for the Helper:

Share a room with child/children aged

Separate partitioned area of square feet/square metres*

Others. Please describe

.....

.....

B. Facilities to be provided to the Helper:

(Note: Application for entry visa will normally not be approved if the essential facilities from item (a) to (f) are not provided free.)

(a) Light and water supply Yes No

(b) Toilet and bathing facilities Yes No

(c) Bed Yes No

(d) Blankets or quilt Yes No

(e) Pillows Yes No

(f) Wardrobe Yes No

(g) Refrigerator Yes No

(h) Desk Yes No

(i) Other facilities (Please specify)

.....

.....

4. The Helper should only perform domestic duties at the Employer's residence. Domestic duties to be performed by the Helper under this contract exclude driving of a motor vehicle of any description for whatever purposes, whether or not the vehicle belongs to the Employer.

5. Domestic duties include the duties listed below.

Major portion of domestic duties:—

1. Household chores
2. Cooking
3. Looking after aged persons in the household (constant care or attention is required/not required*)
4. Baby sitting
5. Child-minding
6. Others (please specify)

.....
.....
.....
.....

6. The Employer shall inform the Helper and the Director of Immigration of any substantial changes in item 2, 3 and 5 by serving a copy of the Revised Schedule of Accommodation and Domestic Duties (ID 407G) signed by both the Employer and the Helper to the Director of Immigration for record.

_____	_____	_____	_____
Employer's name and signature	Date	Helper's name and signature	Date

* delete where inappropriate
[] tick as appropriate

SURAT PERINTAH KERJA

Pada hari ini tanggal saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

No.Induk :

Alamat :

Pernah bekerja di Hongkong selama

Dan sekarang akan bekerja kembali ke Hongkong melalui PT. ASSANATAMA KARYA MANDIRI di Jl. Tajar Tunggal Selatan Kavling K-25 Komplek Darmo Sentosa Raya Surabaya dan minta diizinkan majikan yang sanggup membayar saya dengan gaji sebesar

Dan Agent yang saya inginkan adalah

Dan apabila dalam batas waktu sesuai yang saya tentukan yang terhitung mulai saya menandatangani Surat Perintah Kerja ini saya belum dapat majikan di Hongkong yang sanggup membayar gaji sesuai yang saya inginkan maka saya bersedia :

1. Diturunkan majikan dengan gaji sebesar
2. Bersedia tidak libur selama satu tahun
3. Dipindahkan ke Agent lain atau tetap ke agent yang diinginkan dengan gaji seperti tercantum dalam point satu.

Dan selanjutnya apabila saya berhasil mendapat pekerjaan di Hongkong dengan gaji sesuai perjanjian dengan PT. ASSANATAMA KARYA MANDIRI seperti yang tersebut diatas saya bersedia dipotong sebesar dan diangsur selama

Apabila saya membatalkan Surat Perintah Kerja ini, maka saya bersedia mengganti biaya yang telah dikeluarkan oleh PT. Assanatama Karya Mandiri sebagai berikut :

- | | |
|-------------------------------------|-----------------|
| 1. Setelah Medical dan Dibioatankan | Rp. 1.000.000,- |
| 2. Sampul Paspor | Rp. 1.600.000,- |
| 3. Sampul Pengajuan Visa | Rp. 2.000.000,- |
| 4. Sampul Visa Terjun | Rp. 3.000.000,- |

5. Bila TKW minta pulang sebelum habis kontrak selama 2 tahun, maka pengeluaran biaya penerapian ke Hongkong sebesar HK\$ 18,000 (Delapan belas ribu Hongkong Dollar) akan ditanggung oleh TKW tersebut sesuai dengan laws yang berlaku pada saat itu, yang akan diperhitungkan dengan angsuman yang telah dibayar / disetor di Hongkong.

Demikian Surat Perintah Kerja ini saya buat dengan rasa sadar dan penuh tanggung jawab, apabila di kemudian hari ternyata saya mengingkari pernyataan ini, maka saya bersedia dipanggil kepada yang berwajib untuk menyelesaikannya.

PT. ASSANATAMA KARYA MANDIRI

Sembayan, 2000
Yang Menandatangani



AGREEMENT

We the undersigned,

Name of Company : DYNASTY EMPLOYMENT CENTRE
 Licence No. : 6418
 Address : FLAT A, 3/F, CHEERRICK BLDG.,
 65, SAU FU STREET, YUEN LONG, HONG KONG

in this agreement represented by MR. LEE SHOU ICEN acting on behalf and for interest of DYNASTY EMPLOYMENT CENTRE as an employer/distributor of Indonesian Manpower here in after referred to as THE FIRST PARTY.

Name of Company : PT. ASSANATAMA KARYA MANDIRI
 Licence No. : KEP.099/MEN/LN/BP/2000
 Address : KOMPLEK RUKO VILLA BUKIT MABIRE 23
 SURABAYA - INDONESIA

in this agreement represented by MR. LIEM WELIM H. ELIMKUSUMA acting on behalf and for interest of PT. ASSANATAMA KARYA MANDIRI as supplier of Indonesian Manpower here in after referred to as THE SECOND PARTY.

The First Party and the Second Party Mutually agree to form cooperation in the field of placement of Indonesian Manpower, from Indonesia to Hong Kong arranged by agreement as follow:

01. The First Party agree to appoint and giving full authority to The Second Party in the following matters:
 - a. To arrange and submit application for permits in connection with the despatch of Indonesian Manpower to the Minister of Manpower of The Republic of Indonesia and/or other authorities.
 - b. Supplying/recruiting Indonesian Manpower male and female or Hong Kong in Accordance with the laws and regulations of The Republic of Indonesia.

Received
 13/11/2013
 11/11/2013

c. To make and sign employment agreement with every candidate worker according to conditions laid down by the Department of Manpower, of The Republic of Indonesia etc.

d. To prepare facilities and expenses necessary for the departure of the Manpower including medical expenses, fees for pasport of The Republik of Indonesia, etc.

02.

THE SECOND PARTY accepts the appointment and authority from THE FIRST PARTY as mentioned in the point 01 and promise to despatch manpower above mentioned, with all responsibilities and in good order.

a. All expenses incurred by THE SECOND PARTY as mentioned in point 01-d, air fare ticket Indonesia - Hong Kong one way for every Indonesian worker approved by THE FIRST PARTY shall be borne and paid for by THE FIRST PARTY to THE SECOND PARTY upon arrival of the worker.

b. In the event there is among the manpower sent by THE SECOND PARTY within a period of 3 (three) months from date of arrival/placement in Hong Kong due to reasons such as violating the regulations of the Government of Hong Kong or requests to be return home before the expiry of the employment contract, then THE SECOND PARTY shall bear the expenses for the replacement.

c. THE FIRST PARTY shall be responsible for the work permit from the Government of Hong Kong for every manpower sent by THE SECOND PARTY. All expenses in connection with application of work permit shall be fully borne by THE FIRST PARTY.

d. THE FIRST PARTY shall be responsible of the welfare of the worker whilst she/he is in Hong Kong until the date of employment, henceforth, the employer shall be responsible for the worker's welfare.

03.

The worker / domestic maid shall be paid montly in full amount and no deduction in any form whatever shall be made by the agency or the employer.

04.

Both parties shall be abide by the rules and regulations stipulated by the Consulate General of the Republic of Indonesia regarding the Indonesian Domestic Maids, especially in respect of working agreement between the domestic maid and her respective employer be made through the Consulate General of the Republic of Indonesia in Hongkong.

All other matters not include in this agreement shall be regulated separately through consultations between both parties.

One month written notice is required by either party for termination of this contract.

This agreement is made to obtain the approval from the Consulate General of The Republic of Indonesia in Hong Kong and is signed by both parties.

Hong Kong,

12/6

2000

FIRST PARTY,
DYNASTY EMPLOYMENT CENTRE

MR. LEE SHIO KIN

SECOND PARTY,
PT. ASSANATAMA KARYA MANDIRI
SURABAYA

EPIMELIA WULANSARI

DIREKTUR UTAMA