

SKRIPSI

TANGGUNG JAWAB PJTKI DALAM PENEMPATAN TKI DI LUAR NEGERI



DWI KURNIA SARI
030 111 118 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

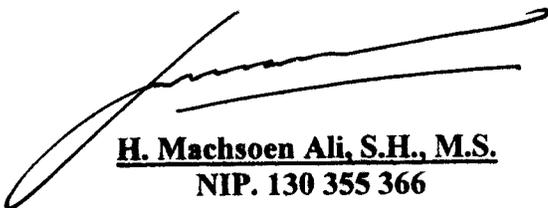
**TANGGUNG JAWAB PJTKI
DALAM PENEMPATAN TKI DI LUAR NEGERI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,



H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366



Dwi Kurnia Sari
NIM. 030111118 U

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2005**

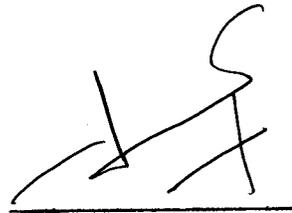
LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan di hadapan Panitia Penguji

Pada tanggal : 11 Mei 2005

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



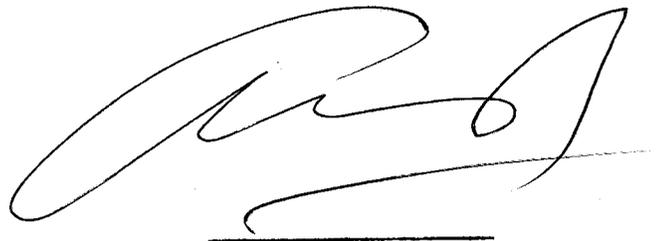
Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.



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



3. Agus Sekarmadji, S.H., M.H.



Motto

*Bila aku sedang dalam keadaan yang sulit,
Aku memohon pertolongan Tuhan.
Tetapi tugasku adalah mengabdikan pada Tuhan,
dan bukan tugas-Nya untuk mengabdikan padaku.
Begitu aku ingat hal ini,
Seketika bebanku menjadi lebih ringan.*
(Tolstoy)

*Cukup berusaha lebih baik setiap hari,
maka kau akan menjadi yang terbaik saat nanti.*
(Ubaidillah)

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN :

BAPAK, IBU dan

KEDUA SAUDARAKU MAS EKO dan WAHYU

Serta SEMUA ORANG YANG KUSAYANGI

TERIMA KASIH ATAS DO'A, PERHATIAN dan SEMANGAT

YANG TELAH KALIAN BERIKAN.

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala karunia berupa petunjuk, bimbingan, dan perlindungan yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan dan moril serta materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Edy Siswoyo dan Ibu Sri Sulastri, Mas Eko dan adekku Wahyu yang tak henti-hentinya memberikan do'a dan dukungan selama ini.
2. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., MS. Selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan waktu, kesabaran, dan saran dalam membimbing dan memberikan pengetahuan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh Staf BAA dan Kolehsi Khusus, yang banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Paklek Lilik dan Tante Lulu serta dr. Indra, yang telah memberi semangat dan dorongan bagi penulis.
5. Mas Bambang, terima kasih banyak karena telah membantu penulis mengetik skripsi ini, menemani belajar saat akan ujian skripsi, memberi semangat dan dukungan dalam menyelesaikan kuliah serta memberi saran

bagi penulis dalam menyelesaikan masalah dan skripsi ini. (semoga kamu akan slalu sayank aku n ndak akan berubah sampai kapanpun).

6. Mbak Nur Janah, makasi telah memberi penulis semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi dan kuliah.
7. Mas Huda (togel), makasi boleh pinjam komputernya dan bantu penulis mengetik.
8. Retno Ayud (no' chil), makasi telah memberi semangat dan saran bagi penulis dalam menyusun skripsi ini, thank's karena mau mendengarkan keluh kesah penulis dan jadi sahabatku sampai sekarang n semoga sampai selamanya.
9. Ochie, Ria n Ita makasi karena slalu mendo'akan, memberi semangat penulis saat kuliah, menyusun, dan menyelesaikan skripsi ini. (for Ochie n Rifal makasi buaa..anyak setia menunggu pada saat ujian skripsi).
10. Teman-teman penulis : Henny G. Rahayu Cs (makasi udah dipinjemi roknya), Nyimas+Amir Cs, Liouet Cs, Mas Victor Cs, Temen-temen Volley Fakultas Hukum UNAIR, dan Temen-temen UKM Bola Volley UNAIR (khususnya Dwi (FKM) thank's atas supportnya). Serta temen-temen Fakultas Hukum UNAIR angkatan 2001 yang tidak bisa disebut satu persatu, terima kasih karena kalian teman terbaikku.
11. Iis (fakultas Ekonomi UNAIR '2001), makasi atas supportnya dan telah meminjami penulis komputernya.
12. serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, namun telah banyak memberi bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat kekurangan namun penulis berharap mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membutuhkan.

Surabaya, Mei 2005

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul	8
4. Tujuan Penulisan	8
5. Metode Penelitian	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika	11
BAB II : PERANAN PJTKI DAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI	
1. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)	14
2. Perlindungan Hukum Bagi TKI	24
a. Perlindungan Terhadap TKI Pada Saat Sebelum Penempatan	25
b. Perlindungan Hukum Bagi TKI di Luar Negeri	33

- c. Perlindungan Hukum Bagi TKI Setelah Penempatan 36

BAB III : UPAYA HUKUM YANG DAPAT DITEMPUH PARA TKI YANG DIRUGIKAN DI NEGARA TEMPAT BEKERJANYA

1. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) 40
2. Faktor-faktor Penyebab Timbulnya Masalah-masalah Yang Berkaitan Dengan Perlindungan dan Pelaksanaan Penempatan Bagi TKI di Luar Negeri 44
3. Upaya Yang Dapat Ditempuh oleh TKI Yang Dirugikan di Negara Tempat Bekerjanya Berkenaan Dengan Perlindungan dan Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri 47

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan 54
2. Saran 55

DAFTAR BACAAN

BAB I
PENDAHULUAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Perumusannya

Di era globalisasi seperti yang sekarang ini, jumlah penduduk di Indonesia dari tahun ke tahun jumlahnya semakin bertambah, yang mengakibatkan meningkatnya jumlah tenaga kerja. Dengan jumlah penduduk yang semakin bertambah maka dapat menimbulkan banyak permasalahan antara lain, yaitu tingkat pendidikan dan produktifitas yang rendah, pertumbuhan ekonomi dan daya serap tenaga kerja yang sangat terbatas, penyebaran penduduk yang tidak merata serta angkatan kerja yang semakin bertambah pula. Adapun permasalahan lainnya yaitu kurangnya lapangan kerja yang tersedia, sedangkan seperti yang kita ketahui bahwa pencari kerja cukup banyak. Itu semua yang disebabkan oleh adanya krisis ekonomi dan oleh adanya pengelolaan perekonomian dunia usaha serta sistem perbankan yang rapuh. Sehingga dapat membawa dampak merosotnya kegiatan ekonomi yang ditandai dengan meningkatnya laju inflasi yang akan memberikan akibat pada kondisi ketenagakerjaan yang tercermin pada meningkatnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan peningkatan jumlah pengangguran yang pada akhirnya akan menurunkan pendapatan masyarakat dan meningkatkan jumlah penduduk miskin.¹

Tingkat pendidikan, kemampuan, keahlian dan ketrampilan angkatan kerja yang relatif sangat rendah juga merupakan penghambat dalam pembangunan

¹ T. Soelaiman, *Solusi Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, Hukum dan Pembangunan No. 3 Tahun XXXII, Juli-September, 2002, hal. 296.

nasional. Maka dari itu pemerintah harus berupaya sekuat tenaga untuk menyediakan sarana dan prasarana pendidikan, menyediakan lapangan pekerjaan dan juga mengupayakan upah atau penghasilan yang layak bagi setiap warga negaranya sesuai dengan kemanusiaan. Yang dalam hal ini diatur dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 Amandemen IV, yang menyebutkan bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Karena sesungguhnya setiap naluri positif manusia ingin sekali maju dan melepaskan diri dari belenggu kemiskinan.

Oleh sebab itu dengan adanya keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri maka kita harus mampu untuk berkompetitif dengan negara-negara lainnya untuk merebut pasar kerja, dimana negara tersebut juga memasok tenaga kerja dipasar Internasional. Sehingga disatu sisi sebelumnya kita harus terlebih dahulu mempersiapkan tenaga kerja yang terampil, terdidik dan terlatih untuk dipasarkan dipasar Internasional. Serta harus diupayakan pula perlindungan hukum atas hak-hak yang tidak diinginkan dan diharapkan. Misalnya jika adanya perlakuan tidak wajar dan tidak manusiawi sebagai warga negara Indonesia ditempat mereka bekerja.²

Demi memperluas kesempatan kerja tersebut pemerintah mengeluarkan kebijakan dengan membentuk Bursa Tenaga Kerja serta sarana pelatihan kerjanya, yang diatur dalam Peraturan Pemerintahan nomor 71 tahun 1991 yaitu tentang pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja. Bursa Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja tersebut diperlukan untuk mendukung pola perencanaan

² *Ibid.*

tenaga kerja yang terdiri dari penyusunan rencana perluasan kesempatan kerja, pelatihan dan latihan kerja dan pengupahan. Adanya perluasan kesempatan kerja tersebut cenderung lebih mengutamakan agar dapat menjangkau daerah-daerah pedesaan, meski menurut pencatatan terakhir telah menjadi daerah perkotaan. Dan kebijakan pemerintah itu bertujuan untuk mencegah praktek-praktek pencalonan tenaga kerja yang dapat merugikan para calon tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri.

Bursa tenaga kerja tersebut adalah Perusahaan Jasa Tenaga kerja Indonesia, yang selanjutnya disingkat dan lebih dikenal dengan PJTKI. Yang dalam hal ini PJTKI tersebut bertujuan untuk mengatur dan menyalurkan para Tenaga Kerja Indonesia yang disingkat dengan TKI ke negara-negara yang membutuhkan jasa-jasa para TKI tersebut demi membangun negaranya. PJTKI juga mempunyai tanggung jawab antara lain, yaitu mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri, menyediakan sarana dan materi pendidikan serta pelatihan. Yang kesemuanya itu diberikan kepada para calon tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri guna meningkatkan kualitas dan ketrampilan mereka dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan mereka di luar negeri suatu saat nanti.

Mengenai pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat, baik yang menyangkut badan pelaksanaan, persyaratan dan tahapan penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja tersebut berjalan secara baik, lebih-lebih bagi pengerahan tenaga kerja ke luar negeri harus secara selektif dan tidak menyulitkan tenaga kerja untuk menghindari kecenderungan pencari kerja Indonesia, mencari kerja ke luar negeri

secara ilegal, yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun nama baik negara. Yang dalam hal ini penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri diatur dalam PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994.³

Dan dalam kurun waktu sepuluh tahun lebih, pemerintah Indonesia telah mengirimkan para TKI ke luar negeri dengan tujuan ke berbagai negara, baik adanya permintaan negara yang bersangkutan maupun dari inisiatif pihak PJTKI sendiri, yang aktif mencari tenaga kerja di luar negeri untuk melaksanakan proyek tertentu, misalnya ke negara Timur Tengah, Malaysia, Singapura, Brunei Darusalam, Hongkong dan negara-negara lainnya. Disatu sisi pengiriman TKI merupakan suatu aset bagi pemerintahan Indonesia, akan tetapi disisi lain dapat menjadi beban masalah khususnya menyangkut perlindungan hukum bagi para TKI. Selain itu juga menyangkut tingkat tingkat keberhasilan TKI luar negeri.⁴

Adanya permasalahan yang timbul diakibatkan adanya kurangnya perhatian dan pengontrolan dari pemerintah, karena berkembangnya para calo TKI atau pengirim TKI secara ilegal yang tidak sesuai dengan prosedur-prosedur yang berlaku. Timbulnya permasalahan tersebut juga disebabkan oleh adanya pihak-pihak yang tidak bertanggungjawab, karena adanya kepentingan pribadi dan keuntungan diri sendiri mereka mampu membuat orang lain menderita. Yaitu seperti maraknya penipuan yang dilakukan oleh petugas PJTKI dengan memberikan janji-janji kosong dengan memugut biaya yang relatif tinggi. Oleh sebab itu pemerintah lebih menertibkan prosedur menyangkut pengiriman tenaga

³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hal. 82.

⁴ H. Boedi Maryoto, *Penelitian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap TKW di Luar Negeri*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen kehakiman RI, 1995-1996, hal. 1.

kerja ke luar negeri dan juga menerapkan sanksi yang tegas terhadap para calon tenaga kerja yang dapat merugikan banyak pihak yaitu para pengusaha jasa tenaga kerja yang mempunyai ijin resmi dari pemerintah dan juga bagi para calon TKI itu sendiri.

Adapun permasalahan yang lain yakni muncul pada saat setelah para TKI tersebut berada di luar negeri yaitu mulai dari ketidaknyamanan mereka disana yang disebabkan karena tidak sesuai yang telah dipekerjakan dan sampai dengan kasus-kasus pelecehan, penganiayaan dan masalah-masalah lainnya yang menimpa para TKI tersebut.

Timbulnya kasus tersebut sebenarnya dapat diantisipasi sebelumnya, kalau dari pihak PJTKI yang telah mengirimnya selalu melakukan pemantauan terhadap para TKI yang telah dikirim di luar negeri. Oleh karena itu perlindungan hukum dan tanggung jawab dari pihak PJTKI sangat dibutuhkan para calon TKI dapat lebih terjamin terutama saat TKI sudah berada di negara tujuan. Dan pemerintah dalam hal ini juga harus andil dalam melindungi para TKI diluar negeri yaitu dengan adanya kebijakan-kebijakan yang telah dikeluarkan. Yang dalam hal ini mengenai penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri diatur lebih lanjut dalam Undang-undang yang selanjutnya disingkat menjadi UU, yakni UU No. 39 tahun 2004. dengan demikian, maka diharapkan ketentuan tersebut dapat menjadi instrument perlindungan TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia dan juga menjadi peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.

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

1. Bagaimanakah tanggung jawab Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berada diluar negeri, bila terjadi permasalahan berkaitan dengan pelaksanaan penempatan dan perlindungan bagi TKI di luar negeri ?
2. Upaya apakah yang dapat ditempuh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dirugikan di negara tempat TKI bekerja, berkaitan dengan perjanjian penempatan TKI ?

2. Penjelasan Judul

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai permasalahan pokok skripsi ini, maka saya perlu menjelaskan terlebih dahulu mengenai maksud yang terkandung dalam skripsi ini agar materinya tidak menyimpang dari pokok permasalahannya. Judul dari skripsi ini adalah "Tanggung Jawab PJTKI Dalam Penempatan TKI di Luar Negeri". Dalam hal ini pertanggungjawaban PJTKI terhadap penempatan TKI di luar negeri diperlukan suatu perlindungan hukum yang meliputi perlindungan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia selama sebelum penempatan, selama penempatan atau selama Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan dan sesudah penempatan yaitu kembalinya Tenaga Kerja Indonesia ke daerah asal.

Sedangkan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI berdasarkan UU No. 39 tahun 2004 Pasal 1 huruf 1 adalah "setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di

luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”.

Pengiriman tenaga kerja maupun penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pihak pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan dan pemulangan dari negara lain. Dalam pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia tersebut, diatur dalam perjanjian penempatan TKI yang dibuat antara para pihak yaitu pihak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan TKI tersebut, yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan.

Pihak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi sesuai dengan perjanjian kerja dengan para Tenaga Kerja Indonesia serta mempunyai peranan yaitu memberi perlindungan hukum bagi para Tenaga Kerja Indonesia baik pada saat sebelum penempatan, di negara tujuan dan sampai pada saat pemulangan Tenaga Kerja Indonesia ke daerah asal. Tanggung jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia terhadap nasib para calon Tenaga Kerja Indonesia, tersebut merupakan suatu hal yang sangat penting dan merupakan kewajiban bagi para pihak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, agar kepastian hak para calon Tenaga Kerja Indonesia menjadi lebih terjamin, terutama pada saat berada di negara tempat mereka bekerja.

3. Alasan Pemilihan Judul

Alasan dipergunakan judul **“Tanggung Jawab PJTKI Dalam Penempatan TKI di luar Negeri”** adalah sebagai berikut :

- 1) Masih kurang didukungnya tindakan penegakan hukum (*law enforcement*) Departemen Tenaga Kerja sehingga saat ini banyak PJTKI yang melakukan pelanggaran dalam kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.
- 2) Banyaknya kendala dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, khususnya setelah Tenaga Kerja Indonesia berada di negara tujuan serta kurangnya perlindungan hukum terhadap mereka setelah mereka berada di luar negeri.

4. Tujuan Penulisan

Adapun tujuan yang dicapai dalam penulisan ini adalah :

- 1) Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada jenjang strata 1 (satu) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga (UNAIR) Surabaya.
- 2) Untuk mengetahui sejauhmana tanggung jawab PJTKI dalam memberikan perlindungan bagi TKI yang berada di luar negeri bilamana terjadi permasalahan atau perselisihan berkaitan dengan penempatan TKI di luar negeri.

- 3) Untuk mengetahui upaya hukum yang dapat ditempuh para TKI yang dirugikan di negara tempat bekerjanya yang berkenaan dengan perlindungan dan pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri.

5. Metode Penelitian

a. Pendekatan Masalah

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

b. Sumber Bahan Hukum

Penulisan skripsi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, sehingga sumber bahan hukum yang digunakan yaitu :

- 1) Sumber bahan hukum primer yaitu dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan,
- 2) Sumber bahan hukum sekunder yaitu berupa literatur-literatur, artikel-artikel dalam majalah serta internet yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini. Selain itu bahan hukum diperoleh dengan membaca bahan-bahan kuliah yang telah diperoleh selama mengikuti perkuliahan.

c. **Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum untuk skripsi ini diperoleh dengan cara mencari dan mempelajari serta memahami buku-buku yang memuat pendapat beberapa sarjana, majalah, surat kabar, serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan skripsi ini.

Bahan hukum yang telah terkumpul kemudian diolah dengan cara dibaca, diteliti, diperiksa kembali satu persatu, sehingga bahan hukum yang diperoleh tersebut dapat dipergunakan sebagai bahan penyusunan skripsi ini. Kemudian bahan hukum tersebut dikelompokkan menurut permasalahannya untuk mempermudah analisa, agar dapat memberikan jawaban atas masalah yang diajukan. Dan untuk bagian tertentu dilakukan dengan cara mengutip secara langsung maupun tidak langsung dari bahan hukum tersebut, untuk lebih meyakinkan dan memperjelas permasalahan dalam skripsi ini.

d. **Analisa Bahan Hukum**

Berdasarkan bahan hukum yang telah ada maka terdapat 2 (dua) metode yang digunakan. Metode yang pertama yaitu metode deskriptif, adalah metode analisa yang digunakan melalui penyusunan, penguraian, penafsiran dan pengkajian permasalahan berdasarkan asas-asas hukum dan aturan-aturan hukum yang berlaku untuk dikaji konsistensi dan kemungkinan perluasan atau penyempitan penafsiran yang kemudian dapat ditarik suatu kesimpulan.

Metode yang kedua yaitu metode komperatif, adalah metode analisa yang membandingkan teori-teori di bidang hukum ketenagakerjaan dengan peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku di Indonesia.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Pada skripsi yang berjudul ‘ Tanggung Jawab PJTKI Dalam Penempatan TKI di Luar Negeri ‘ menggunakan pertanggungjawaban sistematika yakni sebagai berikut :

Pada Bab I dari skripsi ini adalah Pendahuluan, yang mana terbagi menjadi 6 (enam) sub bab yaitu :

sub bab pertama dari skripsi ini membahas tentang latar belakang dan rumusan masalah yang terdapat pada skripsi ini.

Sub bab kedua yaitu membahas penjelasan judul dari skripsi yang saya buat ini.

Sub bab ketiga membahas tentang alasan pemilihan judul dari skripsi yang berjudul “ Tanggung Jawab PJTKI Dalam Penempatan TKI di Luar Negeri “.

Sub bab keempat membahas tentang tujuan penulisan dibuatnya skripsi ini.

Pada sub bab kelima yang membahas tentang metode penelitian ini dibagi menjadi 4 (empat) sub-sub bab yaitu : sub-sub bab pertama adalah membahas tentang pendekatan masalah, sub-sub bab kedua adalah membahas tentang sumber bahan hukum, sub-sub bab ketiga yaitu membahas prosedur pengumpulan dan

pengolahan bahan hukum dan sub-sub bab keempat membahas tentang analisa bahan hukum.

Dan sub bab terakhir yaitu sub bab keenam membahas tentang pertanggungjawabab sistematika dari skripsi ini.

Pada Bab II dari skripsi ini adalah membahas tentang Peranan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), yang terbagi menjadi 2 (dua) bagian sub bab yaitu :

Sub bab pertama adalah membahas tentang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

Pada sub bab kedua membahas tentang perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), yang kemudian dibagi menjadi 3 (tiga) sub-sub bab yaitu : sub-sub bab pertama adalah membahas tentang perlindungan terhadap TKI pada saat sebelum penempatan, sub-sub bab kedua yakni membahas perlindungan hukum bagi TKI di luar negeri, dan sub-sub bab ketiga adalah membahas tentang perlindungan hukum bagi TKI setelah penempatan.

Pada Bab III dari skripsi ini yaitu membahas tentang Upaya Hukum Yang Dapat Ditempuh Para TKI Yang Dirugikan di Negara tempat bekerjanya, itu akan dibahas lebih terperinci lagi dalam sub bab, yaitu :

Sub bab pertama membahas tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI);

Sub bab kedua membahas tentang faktor-faktor penyebab timbulnya masalah-masalah yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Sub bab ketiga adalah tentang upaya yang dapat ditempuh oleh TKI yang dirugikan di negara tempat bekerjanya berkenaan dengan perjanjian penempatan TKI.

Pada Bab IV dari skripsi ini yaitu membahas tentang bagian penutup skripsi ini, yang mana dibagi dalam dua sub, yaitu :

Sub bab pertama membahas tentang bagian kesimpulan dari skripsi ini.

Sub bab kedua yaitu membahas tentang bagian saran dari dibuatnya judul dalam skripsi ini.

BAB II

PERANAN PJTKI DAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI

BAB II

PERANAN PJTKI DAN PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TKI

1. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Berdasarkan PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut PJTKI adalah suatu badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang meliputi Surat Ijin Usaha PJTKI untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja didalam dan ke luar negeri. Selain itu PJTKI adalah merupakan Mitra Kerja dari Departemen Tenaga Kerja di dalam pengadaan latihan ketrampilan sampai dengan penempatan calon TKI baik di dalam maupun ke luar negeri, yang sesuai dengan keahlian yang telah dimiliki oleh para calon TKI yang bersangkutan.

Akantetapi sebelum PJTKI itu menjalankan tugasnya yang berhubungan dengan penempatan para calon TKI tersebut maka PJTKI terlebih dahulu harus memiliki Surat Ijin Usaha Penempatan Perusahaan Jasa TKI, yang diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja atas nama materi. SIUP-PJTKI sangat penting, sebab dengan telah memilikinya maka PJTKI baru dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja bagi pemenuhan kebutuhan baik didalam negeri maupun di luar negeri, yang diatur dalam pasal 10 PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994.⁵

⁵ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2000, hal. 85.

Dalam melaksanakan tugasnya PJTKI juga mempunyai beberapa hak dan kewajiban, yang diatur dalam PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994. Seperti dalam pasal 11 yang menyebutkan bahwa hak-hak PJTKI antara lain, yaitu :

- a. Menempatkan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri,

Dalam hal ini pihak PJTKI berhak untuk menentukan tempat atau daerah dan pekerjaan apa yang akan di dapat oleh para calon tenaga kerja yang akan segera ditempatkan baik di dalam ataupun di luar negeri, hal ini harus didasarkan pada perjanjian pengerahan yang telah dibuat oleh pihak PJTKI dengan mitra usahanya atau pihak Pengguna Jasa. Dengan kata lain para calon tenaga kerja yang akan dikirim atau ditempatkan tidak dapat menentukan daerah atau tempat dan jenis pekerjaan apa yang akan mereka dapatkan nanti, karena hal ini sepenuhnya adalah hak dari PJTKI.

- b. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan Pengguna Jasa baik di dalam maupun di luar negeri,

Pihak pengguna jasa dalam hal ini adalah merupakan suatu instansi pemerintah atau badan usaha yang berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan yang bertanggungjawab untuk memperkerjakan tenaga kerja. Hal tersebut disesuaikan dengan Perjanjian Pengerahan (*Recruitmen Agreement*) berdasar pada PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994, yang mana perjanjian tersebut dibuat oleh PJTKI dengan pihak Pengguna Jasa secara tertulis dan isinya menyangkut tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian tersebut diperlukan sebagai syarat agar nantinya kedua belah pihak itu bisa melakukan perekrutan para calon TKI oleh adanya permintaan dari Pengguna

Jasa. Perjanjian pengerahan itu berbeda dengan yang dibuat oleh TKI dengan pihak pengguna jasa meski isinya juga tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak dan perjanjian tersebut tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, meskipun para pihak dapat menentukan sendiri isi dari perjanjian tersebut.

- c. Memperoleh informasi pasar kerja dari dalam dan luar negeri,

Pihak PJTKI berhak mendapatkan informasi pasar kerja yang bisa datang dari pemerintahan, pihak Pengguna Jasa atau dari pihak lainnya. Informasi itu bisa berupa situasi dan kondisi negara tujuan, informasi tentang pekerjaan atau mungkin informasi tentang biaya yang diperlukan. Hal tersebut diperlukan sebagai pertimbangan bagi pihak PJTKI menyangkut tentang perlu tidaknya calon TKI untuk diberangkatkan atau mengenai persiapan-persiapan pra pemberangkatan.

- d. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Depnaker,

Bimbingan dan pembinaan dari Depnaker itu dapat berupa pembinaan di bidang organisasi dan manajemen, permodalan, peningkatan kualitas pelayanan penempatan TKI, peningkatan kualitas perlindungan TKI atau peningkatan pemasaran jasa tenaga kerja.

- e. Mendapat biaya jasa dari Pengguna Jasa di dalam maupun di luar negeri,

Pada prinsipnya semua jasa penempatan itu menjadi tanggung jawab dari pengguna jasa, sesuai dengan perjanjian bersama yaitu pihak PJTKI mendapat biaya penempatan dari Pengguna Jasa.

- f. Mendapat biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku,

Pembayaran biaya-biaya tersebut bisa dilakukan dengan cara mengangsurnya atau bisa juga dengan secara tunai, sesuai dengan kesepakatan antara kedua belah pihak. Mengenai angsuran itu bisa dipotong dari gaji TKI setiap bulannya.

- g. Mengelola bank data tenaga kerja terampil atau berpengalaman,

Setelah penempatan tenaga kerja dilakukan, barulah pihak PJTKI dapat melakukan pengamatan tentang potensi atau kemampuan dan ketrampilan dari para tenaga kerja itu. Dengan begitu pihak PJTKI dapat memperoleh dan mengolah data-data tenaga kerja yang terampil dan berpengalaman, yang nantinya kemampuan tenaga kerja itu dapat digunakan untuk suatu kepentingan.

Sedangkan kewajiban dari pihak PJTKI, yang diatur dalam pasal 12 PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994, antar lain :

- a. Melaksanakan penempatan tenaga kerja,

PJTKI wajib memberangkatkan para calon tenaga kerja yang telah diberi materi pendidikan, mengikuti kegiatan pelatihan, uji ketrampilan dan orientasi sebelum dilakukan pemberangkatan serta seluruh para calon tenaga kerja yang diberangkatkan juga harus telah memiliki visa kerja. Apabila pihak PJTKI tidak memenuhi kewajiban-kewajibannya tersebut ataupun melakukan penundaan dalam hal pemberangkatan dengan atau tanpa alasan yang jelas

maka pihak PJTKI tersebut dapat dikenai sanksi yang diatur juga dalam ketentuan tersebut serta peraturan perundang-undangan yang lain.

b. Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan, Sebab dalam melakukan tugas dan kewajibannya yang berhubungan dengan penempatan para tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri, maka pihak PJTKI harus memenuhi persyaratan yang telah diatur dalam pasal 6 PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994 Jo. Pasal 26 ayat (2) UU No. 39 tahun 2004, yakni badan usaha yang bergerak dibidang penempatan tenaga kerja wajib memiliki SIUP-PJTKI. Untuk memilikinya maka harus memenuhi beberapa persyaratan umum, antara lain :

- 1) Badan hukum perusahaan berbentuk Perseroaan Terbatas (PT) atas dasar Akte Notaris sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mencantumkan adanya kegiatan usaha dibidang jasa tenaga kerja,
- 2) Modal usaha harus seluruhnya dimiliki WNI,
- 3) Direksi dan atau pemilik perusahaan harus WNI,
- 4) Memenuhi ketentuan tentang modal disetor minimum dan dana jaminan sebagai deposito PJTKI pada bank peserta program penempatan tenaga kerja,
- 5) Mempunyai referensi dari bank peserta program penempatan tenaga kerja,
- 6) Pernyataan kesanggupan untuk memiliki Balai Latihan Kerja sendiri paling lambat dalam jangka waktu 5 (lima) tahun setelah mendapat SIUP-PJTKI berdasarkan Peraturan Menteri ini,

- 7) Mempunyai Proposal Kegiatan Perusahaan untuk jangka waktu minimal 3 (tiga) tahun kedepan.
- c. Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Depnaker,
PJTKI wajib melakukan petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh Depnaker agar semua kegiatan dalam hal penempatan tenaga kerja dapat berarti dan berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan.
- d. Menyiapkan TKI yang berkualitas baik dari segi mental, fisik, ketrampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi,
Hal tersebut ditujukan agar para calon TKI tersebut memiliki mental dan fisik yang baik, mempunyai ketrampilan teknis sesuai dengan pekerjaan yang akan ia dapatkan dan ketrampilan untuk berketrampilan dengan lingkungan baru ditempat mereka bekerja nanti. Oleh karena itu sebelum diberangkatkan para calon TKI harus dilatih dengan baik guna meningkatnya kualitas tenaga kerja.
- e. Melaksanakan promosi dan pemasaran jasa TKI,
Dengan dilakukannya promosi dan pemasaran secara aktif untuk mencapai peningkatan kualitas dan pengembangan penempatan tenaga kerja di setiap sektor kegiatan baik dari dalam maupun di luar negeri dan itu semuanya harus didukung dengan sarana dan metode untuk memantau serta menganalisis kondisi pasar kerja agar bisa mempersiapkan tenaga kerja sesuai dengan permintaan, yang diatur dalam pasal 17 PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994.

f. Menyelenggarakan Management Informasi System (MIS),

Dengan menyelenggarakan MIS maka diharapkan agar PJTKI dapat melaksanakan seluruh kegiatannya menjadi terarah dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Dengan begitu kita dapat mengetahui segala informasi menyangkut tentang negara tempat tujuan dimana TKI akan dikirim, calon TKI yang direkrut, adanya lowongan pekerjaan bagi para calon TKI serta informasi penting lainnya.

g. Melaporkan setiap penempatan, pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Depnaker secara berkala dan insidental untuk hal yang khusus pelaporan ini sangat diperlukan bagi pihak Depnaker guna mengetahui dan mengontrol kegiatan penempatan yang dilakukan oleh pihak PJTKI.

h. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja mulai dari pra sampai purna penempatan, termasuk pengamanan pelaksanaan perjanjian kerja yang mengikat pengguna jasa TKI, yakni meliputi :

- 1) Persyaratan penempatan tenaga kerja,
- 2) Selesai terhadap kualitas calon penanggung jasa tenaga kerja,
- 3) Kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja,
- 4) Kepastian pengikutsertaan tenaga kerja dalam program jamsostek dan atau sistem jaminan kesejahteraan TKI serta sistem asuransi lainnya di negara penempatan tenaga kerja.

Pasal 86 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atau keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan dan juga berhak

memperoleh perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Dan untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja, dan itu harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sebagai upaya awal untuk memberikan perlindungan hukum bagi TKI, telah dibentuk Konsorsium Asuransi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang berdasarkan ketentuan KEPMENAKER No. KEP-92/MEN/1998 tentang Perlindungan TKI di luar negeri melalui Asuransi. Yakni meliputi :

- 1) Persyaratan penempatan tenaga kerja,
- 2) Seleksi terhadap kualitas calon pengguna jasa tenaga kerja,
- 3) Kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja,
- 4) Kepastian pengikutsertakan tenaga kerja dalam program jamsostek dan atau sistem jaminan kesejahteraan TKI serta sistem asuransi lainnya di negara penempatan tenaga kerja.

Dari ketentuan tersebut diatas maka dapat kita ketahui bahwa tiap-tiap tenaga kerja itu berhak mendapatkan perlindungan kerja. Serta keselamatan dan kesejahteraan TKI itu diberikan dan dilakukan sejak dari daerah asal sampai dengan kedatangan di luar negeri, kepulangan ke tempat asal dan keberangkatan kembali setelah cuti.

- i. Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan dengan ketentuan laporan tahunan harus diaudit oleh akuntan publik.

Pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan selalu dikenai sanksi.

Perusahaan yang melalaikan hak pekerja akan menanggung hukum sendiri.

Yakni menurut pasal 190 UU No. 1 tahun 2003 menetapkan bahwa :

”Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan dalam undang-undang tersebut, diantaranya adalah pelanggaran terhadap kewajiban penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja ke luar wilayah Indonesia memiliki rencana penempatan tenaga kerja yang disahkan oleh Menteri”.

Kewajiban tersebut merupakan tambahan atau persyaratan bagi pihak pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Sanksi administrasi yang dapat ditetapkan yakni berupa :

1. peringatan tertulis,
2. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI,
3. pencabutan izin,
4. pembatalan keberangkatan calon TKI dan atau,
5. pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.

Pencabutan izin dalam hal ini dapat dikenakan atau dilakukan terhadap PJTKI, yakni dengan alasan-alasan seperti halnya yang diatur dalam KEPMENAKER No. KEP-104A/MEN/2002 yang menyatakan bahwa SIUP-PJTKI akan dicabut apabila :

- a. terbukti memiliki dokumen yang tidak memenuhi persyaratan atau cacat hukum sebagaimana dimaksud dalam pasal 13;
- b. PJTKI melakukan pencairan deposito dana jaminan dengan melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 14 ayat (2);

- c. Melakukan kegiatan penempatan TKI sebelum dipenuhinya kembali nilai deposito yang telah dicairkan sebagaimana dimaksud dalam pasal 15 ayat (3);
- d. Menempatkan TKI tanpa dokumen sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 ayat (1);
- e. Mangganti atau mengubah perjanjian penempatan kerja yang sudah ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam pasal 32 ayat (3);
- f. Menempatkan TKI pada pekerjaan dan tempat yang melanggar kesusilaan atau yang membahayakan keselamatan dan kesehatan TKI sebagaimana dimaksud dalam pasal 34;
- g. Tidak memberangkatkkan calon TKI dalam batas waktu yang ditetapkan dalam perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 45 ayat (1) Jo. pasal 33 ayat (2) huruf b;
- h. Tidak menyediakan asrama atau akomodasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 47 Jo. Pasal 8 ayat (2) huruf j;
- i. Memberangkatkan TKI ke luar negeri tanpa KTKLN sebagaimana dimaksud dalam pasal 50 ayat (4);
- j. Membebani biaya penempatan TKI melebihi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 53 ayat (3);
- k. Membebani biaya jasa perusahaan (*Company Fee*) kepada TKI melebihi 1 (satu) bulan gaji sebagaimana dimaksud dalam pasal 54;
- l. Tidak memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak kepentingan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 58 ayat (1).

2. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Dalam hal ini perlindungan TKI adalah merupakan segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI atau TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Berdasarkan KEPMENAKER RI No. KEP-92/MEN/1998 perlindungan tenaga kerja RI di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak TKI di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksanaan penempatan TKI, maka setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam Program Asuransi perlindungan Tenaga Kerja, dimana penyelenggaraannya dilaksanakan oleh asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan RI.⁶

Asuransi TKI adalah merupakan suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang yang meliputi kematian, kecelakaan dan kerugian materiil. Adapun bentuk asuransi perlindungan tersebut adalah :

- 1) Santunan bagi TKI yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal,
- 2) Santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal,
- 3) Santunan bagi TKI yang terkena pemutusan hubungan kerja setelah melampaui waktu 3 (tiga) bulan setelah perjanjian kerja ditandatangani,

⁶ Lalu Husni, *Op. Cit.*, h. 93.

- 4) Santunan bagi TKI yang tidak dibayar gajinya dan atau yang tidak memperoleh hak-haknya,
- 5) Serta bantuan kepada TKI dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan.

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa TKI atau lembaga pelaksana penempatan. Bagi TKI yang menjadi peserta program ini berstatus sebagai tertanggung dan berhak mendapatkan kartu tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi. Selain perlindungan hukum bagi TKI seperti tersebut di atas berdasarkan PERMENAKER No. PER-02/MEN/1994 jo KEPMENAKER No. KEP-44/MEN/1994, tentang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Dari ketentuan tersebut diatas, maka dapat dikemukakan usaha perlindungan TKI dalam 3 (tiga) tahap, yakni :

- a. Perlindungan terhadap TKI pada saat sebelum penempatan,

Masalah ketenagakerjaan memang sangat kompleks karena sebagian besar angkatan kerja memiliki tingkat pendidikan yang masih rendah. Tapi pada kenyataannya laju pembangunan semakin berkembang dan kita masih belum maksimal dan masih kedodoran. Namun mengenai masalah perlindungan bagi para calon tenaga kerja harus tetap menjadi prioritas atau yang paling utama untuk segera diselesaikan, karena jika tidak segera diselesaikan dan atau ditindaklanjuti maka akan mengakibatkan banyaknya masalah-masalah yang timbul dalam pelaksanaan program ketenagakerjaan,

seperti kasus yang menyangkut tentang hubungan kerja dan masalah-masalah lainnya. Yang diatur dalam pasal 31 PERMENAKER No: PER-02/MEN/1994, menyatakan bahwa perlindungan kepada tenaga kerja peserta program penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Bila terjadi suatu permasalahan yang menimpa tenaga kerja kita di negara tempat mereka bekerja maka permasalahan tersebut merupakan masalah bersama dan harus diselesaikan secara bersama-sama pula. Sebenarnya masalah-masalah yang selama ini timbul dapat dicegah dengan melakukan pembenahan-pembenahan. Misalnya pembenahan-pembenahan terhadap peraturan pemerintah dan bukan mengenai masalah perlindungannya sebab perlindungannya sudah baik, akan tetapi mengenai penerapannya. Karena jika penerapannya tidak dilakukan dengan baik maka bisa membuat atau berakibat suatu hal yang tidak baik pula. Oleh sebab itu diperlukan adanya perbaikan-perbaikan dalam hal pelaksanaannya di lapangan nanti. Sebab banyak kita temui oknum-oknum yang kurang bertanggung jawab, yang sering kali mengatasnamakan sponsor atau calo yang merekrut calon TKI untuk bekerja ke luar negeri, sehingga dapat merugikan para calon TKI. Oleh karena itu kelancaran proses penempatan tenaga kerja sangat ditentukan oleh pelaksanaan pembinaan dan perlindungan terhadap TKI selama sebelum dilakukan penempatan yaitu proses perekrutannya dilakukan sejak dari daerah asal sampai ke pelabuhan pemberangkatan ke negara tujuan.

Oleh sebab itu ketentuan-ketentuan tentang pengerah tenaga kerja menyangkut hal perlindungan hukum bagi para pekerja itu masih diperlukan adanya penambahan-penambahan, karena pengerahan itu hanya dilakukan oleh organ pengerahan tenaga kerja yang diakui oleh pemerintah dan yang dibentuk oleh himpunan pengusaha pekerja. Sebelum pemberangkatan atau pengiriman tenaga kerja dilakukan, pihak pengerah jasa tenaga kerja harus membuat perjanjian penempatan TKI dengan para pekerja yang akan dikirim. Mengenai pembuatan perjanjian penempatan TKI, ditetapkan bahwa perintah atau kuasa dari pemberi kerja atau majikan kepada perusahaan pengerah jasa tenaga kerja untuk mengerahkan pekerja harus tercakup juga pemberian kuasa untuk mengadakan perjanjian kerja atas namanya dengan pekerja yang dikerahkan.

Dalam hal ini para calon TKI terlebih dahulu harus mengerti dan memahami seluruh ketentuan atau isi perjanjian kerja tersebut, baik yang menyangkut hak maupun kewajibannya, sebelum menandatangani perjanjian kerja yang akan ditandatangani oleh pihak Pengguna Jasa. Perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh calon TKI dihadapan dan diketahui oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kandeptaker atau Kanwil daerah asal TKI atau dikantor balai AKAN setempat oleh pejabat yang ditunjuk dan telah diberi wewenang untuk itu. Setelah perjanjian kerja ditandatangani Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk dan telah diberi wewenang tersebut, menjelaskan kepada calon TKI apa yang menjadi hak dan kewajibannya selama bekerja di luar negeri dan juga apa yang menjadi hak

dan kewajiban dari pihak majikan sesuai dengan isi perjanjian kerja yang mereka tanda-tangani.⁷

Sebelum perjanjian kerja dibuat para calon TKI harus melakukan pengujian kesehatan terlebih dahulu. Dalam hal pengangkutan tenaga kerja, pihak PJTKI wajib menyelenggarakan pengangkutan tenaga kerja ke tempat dimana mereka diperkerjakan atas biaya PJTKI dan pemberangkatan hanya bisa dilaksanakan ditempat yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Oleh karena itu pengerah tenaga kerja atau PJTKI tidak diperkenankan memperhitungkan atau menagih dari pekerja sebagai penggantian biaya yang dikeluarkan yang berupa pengeluaran selama pengerahan tenaga kerja dalam bentuk dan cara apapun.

Tapi sesuai dengan perkembangannya, pihak PJTKI yang akan melakukan penempatan TKI ke luar negeri dapat mengenakan atau membebankan biaya kepada calon TKI atas dasar kesepakatan antara calon TKI dan PJTKI setelah mendapat persetujuan dari Kanwil daerah asal TKI. Dan biaya yang dimaksud adalah biaya pengganti yang telah dikeluarkan oleh PJTKI untuk mengurus dokumen-dokumen yang diperlukan. Komponen biaya penempatan TKI yang diatur dalam KEPMENAKER No. KEP-104A/MEN/2002 pada pasal 53, yakni meliputi :⁸

- a. paspor,
- b. pelatihan,
- c. tes kesehatan,

⁷ *Ibid*, hal. 97.

⁸ Darwan Prinst, *Op. Cit.*, hal. 108-109.

- d. visa kerja,
- e. transportasi lokal,
- f. akomodasi dan konsumsi,
- g. tiket keberangkatan,
- h. asuransi TKI,
- i. biaya pembinaan TKI (Peraturan Pemerintah No. 92 tahun 2000),
- j. jasa perusahaan (*Company Fee*).

Sedangkan biaya prosesi penempatan meliputi antara lain :

- a. jasa penempatan,
- b. dokumen jati diri,
- c. tes kesehatan,
- d. pelatihan ketrampilan,
- e. biaya visa,
- f. biaya akomodasi atau penampungan sebelum berangkat ke luar negeri,
- g. biaya transportasi.

Pihak PJKI dalam mengajukan biaya proses penempatan itu, harus dibuat secara tertulis dan diserahkan kepada Kanwil Daerah asal TKI. Hal tersebut ditujukan agar terhindar dari para oknum yang menyalahgunakan wewenangnya dan atau yang tidak bertanggungjawab yang dapat melakukan pemerasan ataupun penipuan. Maka dari itu sebelum penempatan para TKI itu harus melengkapi dokumen yang diperlukan, membekali diri dengan ketrampilan dan pemahaman terhadap budaya, tradisi serta hukum negara dimana mereka akan ditempatkan. Dan mengenai pemahaman yang jelas

tentang hak dan kewajiban para TKI juga harus dipenuhi, agar para TKI tersebut siap dalam menjalankan dan menghadapi di negara tempat mereka bekerja nanti. Serta dokumen jati dirinya juga harus lengkap dan benar, yang harus dibuat dengan tidak dalam tertekan.⁹

Sebelum calon TKI diberangkatkan, maka para calon TKI tersebut harus memiliki dan melengkapi dokumen-dokumen. Dokumen-dokumen tersebut salah satunya yaitu KTKLN, berdasarkan pasal 50 KEPMENAKER No. KEP-104A/MEN/2002 pihak PJTKI wajib mengurus KTKLN di BP2TKI daerah asal TKI atau daerah embarkasi. KTKLN yaitu Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri, dan kartu tersebut merupakan kartu identitas bagi TKI yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk ditempatkan bekerja di luar negeri yang sekaligus merupakan rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri, yang disebut BFLN. Dan untuk mendapatkan KTKLN itu maka PJTKI harus melampirkan :

- a. paspor dan visa kerja,
- b. bukti pembayaran biaya pembinaan TKI,
- c. bukti kepesertaan program Asuransi TKI,
- d. perjanjian kerja yang sudah ditandatangani para pihak,
- e. surat keterangan telah mengikuti PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan),
- f. buku tabungan TKI dalam rangka *remittance*.

⁹ Lalu Husni., *Op. Cit.*, hal. 95.

Setelah meneliti persyaratan-persyaratan keberangkatan, BP2TKI daerah asal TKI atau daerah embarkasi kemudian menerbitkan KTKLN, yang mana KTKLN tersebut berfungsi sebagai rekomendasi BFLN di pelabuhan atau bandara embarkasi. Dan bilamana TKI tidak memiliki KTKLN, maka PJTKI dilarang memberangkatkan TKI tersebut.

Sedangkan mengenai perlindungan hukum bagi calon TKI sebelum dan selama pemberangkatan yang diatur dalam KEPMENAKER No. KEP-44/MEN/1994, menyangkut tentang :

- 1) dalam rangka perlindungan hukum bagi setiap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri harus menandatangani perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh Pengguna Jasa yang bersangkutan,
- 2) sebelum menandatangani perjanjian kerja, calon TKI harus telah membaca dan memahami seluruh isi perjanjian kerja, baik yang menyangkut hak dan kewajibannya,
- 3) perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh calon TKI di hadapan dan diketahui oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kantor Depnaker atau Kantor Wilayah Depnaker daerah asal TKI atau di Kantor Balai setempat oleh pejabat yang ditunjuk untuk diberi wewenang untuk itu,
- 4) Bagi setiap calon TKI harus ikut sebagai peserta program Jamsostek dan atau sistem jaminan sosial tenaga kerja atau asuransi lainnya di negara tempat TKI bekerja. Dan tata cara keikutsertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

- a) PJTKI wajib mempertanggungjawabkan TKI yang akan ditempatkan bekerja pada pengguna jasa perorangan ke dalam Program Jamsostek PT JAMSOSTEK sejak perjanjian penempatan TKI ditandatangani TKI, untuk program Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK) dan Asuransi Kematian (AK); dengan membayar iuran Program Jamsostek kepada PT JAMSOSTEK sekaligus untuk selama masa perjanjian penempatan TKI,
 - b) PJTKI wajib mempertanggungkan TKI yang akan ditempatkan bekerja pada Pengguna Jasa yang berstatus Instansi, Lembaga atau Badan Hukum ke dalam Program Jamsostek PT JAMSOSTEK sejak perjanjian penempatan TKI ditandatangani TKI, untuk jangka waktu perjanjian penempatan TKI ke dan dari negara tempat kerja dengan membayar iuran Program Jaminan sosial kepada PT JAMSOSTEK untuk masa 2 (dua) bulan
- 5) bagi TKI yang mendapat kecelakaan kerja, sakit atau meninggal dunia di luar negeri, maka pelaksanaan penempatan TKI harus bertanggungjawab sepenuhnya untuk :
- a) mengurus perawatan atau pemakāman di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui Perwakilan luar negeri dan Mitra Usahanya;
 - b) mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima atau diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.

b. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri,

Selama TKI bekerja di luar negeri, mereka tetap mendapat perlindungan baik dari PJTKI yang mengirimnya maupun dari perwakilan luar negeri, mitra usaha dan KBRI negara setempat. Perlindungan ini diberikan dalam bentuk pendataan atau pemantauan terhadap pelaksana perjanjian kerja atau dalam masa hubungan ikatan kerja atau kontrak kerja dengan Pengguna Jasa di luar negeri. Untuk itu perlu dikembangkan mekanisme yang tepat antara pemerintah Indonesia dengan pihak Pengguna Jasa.¹⁰

Menurut KEPMENAKER No. KEP-02/MEN/1998 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri melalui Asuransi, terdapat beberapa Program Asuransi Perlindungan yaitu :

- 1) santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia,
- 2) santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan,
- 3) santunan bagi tenaga kerja yang terkena PHK,
- 4) santunan bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya,
- 5) bantuan hukum bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya.

Besarnya santunan itu bergantung dari besarnya premi yang dibayar oleh pihak Pengguna Jasa.

Mengenai hubungan kerja antara TKI dan Pengguna Jasa itu mengandung unsur asing sehingga mengandung permasalahan tentang pilihan hukum mana dan penentuan mengenai hakim mana yang berwenang

¹⁰ *Ibid*, hal. 98.

mengadilinya andaikata terjadi suatu perselisihan atau sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian kerjanya, karena pelaksana perjanjian kerja TKI tersebut mempunyai aspek Hukum dan kebiasaan Internasional.

Oleh karena itu peranan dari pihak instansi imigrasi, kedutaan besar RI dan Atase Ketenagakerjaan serta Departemen Tenaga Kerja, harus secara jelas memperlihatkan fungsi perlindungan bagi TKI, baik dalam hubungan dengan lembaga yang memperkerjakan mereka (majikan, perusahaan) maupun dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku di negara tempat para TKI itu bekerja. Berdasarkan pasal 80 UU No. 39 tahun 2004, perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain :

- 1) pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan Internasional,
- 2) pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian penempatan TKI dan atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.

Dan perlindungan TKI selama di luar negeri menurut KEPMENAKER No. KEP-44/MEN/1994, yaitu :

- 1) dalam hal terjadi permasalahan antara TKI dengan Pengguna Jasa diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu kepada perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat. Perwakilan Luar Negeri dan Mitra usaha juga harus aktif membantu menyelesaikan permasalahan. Apabila diperlukan dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dapat meminta bantuan Perwakilan

RI atau bekerjasama dengan Badan Usaha Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri,

- 2) bila TKI tertimpa kecelakaan, sakit atau meninggal dunia di luar negeri, PJTKI bertanggung jawab sepenuhnya untuk :
 - a) mengurus perawatan atau pemekaman di dalam atau di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui Perwakilan Luar Negeri dan Mitra Usahanya;
 - b) mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan. Sedangkan Pengguna Jasa berkewajiban untuk melaporkan kepada mitra usaha, Perwakilan Luar negeri, Perwakilan RI di negara setempat menghimpun data otentik dari instansi yang berwenang dan melaporkan secara tertulis tentang kecelakaan atau kematian TKI serta sebab-sbabnya kepada Menteri cq. Direktur Jenderal Pembina Penempatan Tenaga Kerja melalui prosedur yang berlaku. Kemudian PJTKI harus melaporkan secara tertulis kepada Direktorat jasa TKLN, Direktorat PNK dan PT JAMSOSTEK serta memberitahukan kepada ahli waris yang bersangkutan.
- 3) Mengenai perpanjangan perjanjian kerja oleh karena berakhirnya masa perjanjian kerja antara TKI dengan Pengguna Jasa di negara setempat, maka TKI dan Pengguna Jasa harus membuat perjanjian kerja baru dengan memperhatikan pengalaman dan prestasi kerja yang dikaitkan dengan upah, untuk jangka waktu 1 (satu) tahun di hadapan dan diketahui oleh

Perwakilan RI. Dalam hal ini Pengguna Jasa harus membuat laporan tertulis kepada mitra usaha dan perwakilan luar negeri setempat. Dan harus dilengkapi dengan perpanjangan asuransi jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kemudian Mitra Usaha dan Perwakilan Luar Negeri harus segera membuat laporan tertulis kepada PJTKI yang bersangkutan atas adanya perpanjangan hubungan kerja antara TKI dengan Pengguna Jasa.

- 4) Mengenai penanganan proses cuti, pihak Pengguna Jasa, mitra usaha, perwakilan luar negeri dan pelaksana penempatan tenaga kerja sesuai dengan fungsinya bertanggungjawab atas kepulangan TKI karena berakhirnya perjanjian penempatan TKI, menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan.

c. Perlindungan hukum bagi TKI setelah penempatan,

Perlindungan bagi TKI yang bekerja di luar negeri setelah melaksanakan atau menyelesaikan hubungan kerja atau perjanjian penempatan TKI dari tempat TKI itu bekerja sampai ke daerah asal mereka, perlu diberikan karena adanya kemungkinan sering timbul masalah-masalah, misalnya banyak TKI ilegal, penganiayaan oleh majikan, perlakuan tidak senonoh dari majikan, gaji yang tidak dibayar sampai dengan tidak dibayar sesuai dengan kontrak kerja. Dan untuk mencegah hal-hal tersebut diatas maka tanggung jawab PJTKI perlu diperjelas dan dipertegas oleh peraturan perundang-undangan.

Perlindungan bagi TKI setelah penempatan telah ditetapkan dalam KEPMENAKER No. KEP-44/MEN/1994 antara lain, yaitu :

- a. Pengguna Jasa, Mitra Usaha, Perwakilan Luar Negeri dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja sesuai dengan fungsinya bertanggungjawab atas keputungan TKI karena berakhirnya perjanjian penempatan TKI, menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan.
- b. Bagi setiap TKI yang telah berakhir masa perjanjian kerjanya dan ingin memperpanjang hubungan kerja dengan Pengguna Jasa di negara setempat, TKI dan Pengguna Jasa harus membuat perjanjian kerja baru dengan peningkatan upah, untuk jangka waktu 1 (satu) tahun dihadapan dan diketahui oleh Perwakilan RI. Dalam hal ini Pengguna Jasa harus membuat laporan tertulis kepada Mitra Usaha dan Perwakilan Luar Negeri setempat.
- c. Perpanjangan hubungan kerja di luar negeri tersebut harus dilengkapi dengan perpanjangan asuransi Jamsostek sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Mitra Usaha dan Perwakilan Luar Negeri harus segera membuat laporan tertulis kepada PJTKI yang bersangkutan, tentang adanya perpanjangan hubungan kerja antara TKI dengan Pengguna Jasa.

Dalam hal ini perlindungan TKI setelah penempatan meliputi 3 (tiga) kegiatan, yakni :¹¹

- 1) Keputungan TKI setelah melaksanakan perjanjian kerja,

¹¹ *Ibid*, hal. 101.

apabila TKI yang bekerja di luar negeri dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan perjanjian kerja, maka dengan berakhirnya masa kontrak, Pengguna Jasa harus membiayai keperluan TKI tersebut ke Indonesia.

2) Kepulangan TKI karena suatu kasus,

bila TKI pulang ke Indonesia disebabkan karena adanya suatu kasus, maka PJTKI pengirim harus melaporkan kepada Kanwil atau Balai AKAN atau Kandepnaker setempat dan menyelesaikan administrasi setelah TKI tiba di tanah air.

3) Kepulangan TKI karena alasan khusus,

apabila TKI yang bekerja di luar negeri pulang ke Indonesia karena suatu alasan khusus di luar Perjanjian Kerja maka harus mendapat persetujuan dari Pengguna Jasa dan sepengetahuan Perwakilan RI. Sedangkan biaya kepulangan TKI diatur atas dasar kesepakatan antara TKI dan Pengguna Jasa. Pengurusannya dibantu oleh Pengguna Jasa, Mitra Usaha dan atau Perwakilan Luar Negeri.

Mengenai hal pelayanan pemulangan TKI, pihak PJTKI harus bertanggungjawab penuh sampai para TKI tersebut pulang dan sampai ke daerah asalnya. Pengurusan penjemputan dapat dilaksanakan secara swakelola oleh masing-masing PJTKI atau bisa bekerja sama dengan lembaga pengelola angkutan yang profesional. Perihal biaya penjemputan dan pengantaran pulang TKI ke daerah asal harus sesuai dengan tarif angkutan yang ditetapkan oleh

Depnaker Perhubungan. Dan perlindungan bagi TKI tetap menjadi tanggung jawab penuh pihak PJTKI pengirim TKI tersebut.¹²

¹² *Ibid*, hal. 102.

BAB III

UPAYA HUKUM YANG DAPAT DITEMPUH PARA TKI YANG DIRUGIKAN DI NEGARA TEMPAT BEKERJANYA

BAB III**UPAYA HUKUM YANG DAPAT DITEMPUH PARA TKI YANG
DIRUGIKAN DI NEGARA TEMPAT BEKERJANYA****1. Tenaga Kerja Indonesia (TKI)**

Menurut UU No. 39 tahun 2004, Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Dengan begitu dari ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada pendiskriminasian mengenai kesempatan dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi setiap warga negara Indonesia. Yang dalam hal ini diatur dalam pasal 27 ayat 2 UUD 1945 Amandemen IV, yang menyatakan bahwa :

“tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”.

Sebelum benar-benar bekerja di luar negeri dan disebut sebagai TKI, para pencari kerja yang telah terdaftar dan lulus seleksi pada PJTKI serta telah menandatangani perjanjian penempatan TKI disebut sebagai calon Tenaga Kerja Indonesia. Calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri haruslah mempersiapkan diri secara matang dan perusahaan penerah wajib melakukan seleksi dan latihan-latihan pada tahap penyuluhan dan tahap pendaftaran calon. Bagi setiap calon TKI yang akan dipekerjakan ke luar negeri harus memenuhi syarat-syarat menurut KEPMENAKER RI No. KEP-44/MEN/1994 dalam pasal 47, yaitu :

- a. usia minimal 18 tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan lain,
- b. memiliki Kartu Tanda Penduduk,
- c. sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau lulus test kesehatan sesuai dengan ketentuan negara penempatan,
- d. berpendidikan tertentu, memiliki keterampilan atau pengalaman sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan dan dibuktikan dengan Sertifikat Keterampilan,
- e. terdaftar di Kantor Departemen Tenaga Kerja di daerah tempat tinggalnya, dibuktikan dengan dengan Kartu Tanda Pendaftaran Pencarian Kerja (AK-I),
- f. memiliki paspor dari kantor imigrasi terdekat dengan daerah TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku,
- g. bersedia mematuhi pelaksana isi perjanjian penempatan TKI yang telah disepakati dan ditandatangani sebelum berangkat ke negara tempat kerja,
- h. bersedia untuk memikul biaya yang diperlukan dalam proses penempatan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan yang berlaku,
- i. mengikuti program pengirim uang (*remittance*), tabungan serta program kesejahteraan tenaga kerja.

Berdasarkan pasal 35 UU No. 39 tahun 2004, juga terdapat ketentuan mengenai persyaratan bagi setiap calon TKI yang mendaftar yaitu :

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna Jasa Perseorangan sekurang-kurangnya 21 (dua puluh satu tahun),

- b. sehat jasmani dan rohani,
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja penempatan, dan
- d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Dengan memenuhi persyaratan-persyaratan dan dokumen yang diperlukan KEPMENAKER No. KEP-44/MEN/1994 jo. UU No. 39 tahun 2004, maka para calon TKI tersebut bisa segera mendaftar menjadi TKI ke PJTKI. Kemudian calon TKI tersebut harus melakukan seleksi yang diselenggarakan oleh PJTKI, seleksi tersebut meliputi psikotes dan tes wawancara. Setelah dinyatakan lulus, maka dia harus menjalani tes kesehatan. Jika tidak lulus tes kesehatan, calon TKI tidak bisa diberangkatkan ke luar negeri. Dan jika lulus tes kesehatan, maka calon TKI tersebut dikirim ke tempat penampungan yang telah disediakan oleh PJTKI. Tempat penampungan tersebut berfungsi sebagai tempat pembinaan dan pelatihan ketrampilan sebagai bekal para calon TKI yang akan diberangkatkan untuk bekerja di luar negeri.

Dalam penampungan tersebut PJTKI harus memperlakukan TKI dengan sebaik-baiknya dan memberikan hak-hak mereka, serta pihak PJTKI harus menjamin keselamatan para calon TKI selama di penampungan tersebut. Dalam hal pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, berdasar pasal 5 UU No. 39 tahun 2004 para calon TKI atau TKI mempunyai beberapa kewajiban yang harus dipenuhi, antara lain yaitu :

- a. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun negara tujuan,

- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian penempatan TKI,
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dan
- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberangkatan dan kepulangan.

Selain itu, pasal 8 UU No. 39 Tahun 2004 juga mengatur tentang beberapa hak dan kesempatan bagi TKI, yakni :

- a. bekerja di luar negeri,
- b. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri,
- c. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri,
- d. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya,
- e. memperoleh upah dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan,
- f. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja lainnya dengan sesuai peraturan perundang-undangan di negara tujuan,
- g. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan

- martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri,
- h. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal,
 - i. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

2. Faktor-Faktor Penyebab Timbulnya Masalah-Masalah Yang Dihadapi TKI Berkaitan Dengan Perlindungan Dan Pelaksanaan Penempatan TKI Di Luar Negeri

Karena ada disparitas antara permintaan dan penawaran disatu pihak dimana yang mencari pekerjaan cukup banyak, sedangkan lapangan kerja yang tersedia sangat amat terbatas, maka banyak TKI yang berupaya dengan segala macam cara untuk dapat bekerja di luar negeri. Karena upah atau gaji yang diperolehnya terdapat perbedaan yang sangat mencolok dengan bekerja di dalam negeri. Disamping itu tujuan utama dari TKI yang bekerja di luar negeri adalah untuk memperoleh kesempatan kerja dan mendapatkan penghasilan serta menambah pengalaman kerja di luar negeri dan disisi lain dengan bekerja di luar negeri berarti mengurangi pengangguran dalam negeri dan menambah penerimaan negara dalam bentuk devisa hasil dari ekspor jasa serta pula mempererat hubungan antara dua negara dan bangsa.¹³

Sebenarnya bekerja di luar negeri bagi TKI akhir-akhir ini, tidak selalu membawa keberuntungan, tetapi berubah menjadi kemalangan. Oleh karena

¹³ T. Soeleiman, *Loc. Cit.*, hal. 296.

para petugas dan penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri sekarang ini lebih banyak mementingkan pribadi dan masa bodoh dengan peningkatan kualitas manusia dan apalagi penempatan yang aman dan nyaman.¹⁴

Sehingga banyak timbul masalah-masalah atau kasus yang dihadapi oleh TKI tersebut. Kasus-kasus atau masalah-masalah tersebut ditimbulkan oleh berbagai faktor diantaranya :¹⁵

a. Faktor pekerja atau TKI :

- 1) karena ketidaktahuan dan pemahaman akan obyek pekerjaan serta isi perjanjian penempatan TKI,
- 2) karena kelemahan penguasaan bahasa sehingga mempersulit komunikasi pada saat harus menyatakan pendapat,
- 3) karena kelemahan dalam mempertahankan hak yang telah disepakati,
- 4) karena tidak sesuainya waktu kerja sehingga menimbulkan kelelahan fisik dan kesehatan.

b. Faktor pelatihan serta pemberian pelayanan dan pemberian kerja :

- 1) pendidikan dan pelatihan ketrampilan tidak sesuai dengan bakat dan minat serta jenis pekerjaan,
- 2) perlu pembinaan, fisik, mental dan disiplin supaya tabah dalam menghadapi tantangan,
- 3) hukum kebiasaan, adat istiadat agar dapat dipahami untuk mengetahui keadaan di tempat kerja dan juga makanan yang tersedia di tempat tersebut,

¹⁴ *Ibid*, hal. 298.

¹⁵ *Ibid*, hal. 299.

- 4) kurang dapat memahami dan menguasai bahasa di negara mana dia bekerja,
- 5) asas keselamatan dan kesehatan tenaga kerja sejak dari tempat asal bekerja di luar negeri dan sampai kembali ke kampung halamannya,
- 6) diupayakan para pihak yaitu pekerja dan Pengguna Jasa supaya mematuhi kesepakatan yang telah disetujui bersama dan tidak memandang perjanjian kerja ini sebagai hiasan di atas kertas belaka.

c. Faktor badan atau instansi yang menempatkan TKI ke luar negeri :

- 1) kurang padunya kerja sama antara instansi pemerintah yang menempatkan TKI ke luar negeri, karena masih terjadi lolosnya TKI ilegal dari titik embarkasi Indonesia dan terdapat dokumen TKI ilegal dari titik embarkasi Indonesia serta terdapat dokumen palsu atau aspal,
- 2) sistem jaminan asuransi belum memberi perlindungan yang memuaskan para TKI, karena ada kolaborasi yang mengabaikan ketentuan-ketentuan yang berlaku.

Dari kasus-kasus atau masalah-masalah yang dialami oleh TKI tersebut diatas, diharapkan adanya campur tangan dari pemerintah untuk mengatasinya. Sebab keberhasilan dari program pembinaan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia TKI merupakan faktor utama yang menunjang tercapainya tujuan pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera secara spiritual dan material, maka diperlukan suatu kerjasama yang baik antara pemerintah, maka diperlukan suatu kerjasama

yang baik antara pemerintah, instansi-instansi atau perusahaan jasa dalam hal ini PJTKI dan perusahaan terkait lainnya serta masyarakat Indonesia.

3. Upaya Yang Dapat Ditempuh Oleh TKI Yang Dirugikan Di Negara Tempat Bekerjanya Berkenaan Dengan Perlindungan Dan Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri

Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan sesuatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan akses-akses negatif. Demikian halnya dalam bidang perburuhan atau ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan perjanjian penempatan TKI namun terjadinya konflik tetap tidak dapat dihindari.¹⁶

Berkaitan dengan pengiriman TKI ke luar negeri apabila terjadi permasalahan antara TKI dengan Pengguna Jasa maka menurut KEPMENAKER No. KEP-44/MEN/1994, permasalahan tersebut diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu pada perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat. Dalam hal ini Perwakilan Luar Negeri dan Mitra Usaha harus ikut aktif membantu menyelesaikan permasalahan. Apabila dianggap perlu maka TKI dapat meminta bantuan kepada Perwakilan RI atau

¹⁶ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal. 116.

bekerjasama dengan Badan Usaha Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri.

Tetapi apabila perselisihan itu tidak dapat diselesaikan sampai pada akhirnya para TKI pulang kembali ke Indonesia dan kemudian memperlakukan hal itu kembali, maka masalah itu dapat disampaikan kepada Departemen Tenaga Kerja yang selanjutnya akan diteruskan tenaga kerja ke luar negeri. Dan apabila ternyata perusahaan jasa yakni PJTKI yang bersalah dan mempunyai itikad baik terhadap para TKI yang dikirimkan, maka dapat dikenai sanksi berupa pencabutan SIUP-PJTKI yang menyalurkan tenaga kerja yang berakibat perusahaan tersebut terdapat lagi melakukan penyalurkan TKI ke luar negeri.

Untuk menghindari hal-hal tersebut diatas maka para TKI yang akan dikirim ke luar negeri harus mengetahui secara jelas identitas PJTKI tersebut. Selain itu untuk mengatasi masalah tersebut perlu ditempuh hal-hal sebagai berikut dibawah ini :¹⁷

- 1) para calon tenaga kerja perlu diberikan dan ditanamkan bahwa bekerja di luar negeri adalah sebagai duta bangsa yang harus menjaga dan menjunjung tinggi harkat dan martabat bangsa dan negara sehingga mampu membina hubungan erat antara kedua bangsa dan negara,
- 2) harus menjaga sopan santun serta tata cara pergaulan dengan tidak melupakan sifat serta kodrat sebagai manusia terutama bagi tenaga kerja,

¹⁷ T. Soelaiman., *Loc. Cit.*

- 3) para calon TKI harus menekuni, mencermati perjanjian penempatan TKI yang telah disepakati bersama,
- 4) menunjukkan jati diri bahwa mampu bekerja dipasar kerja antar negara,
- 5) benar-benar memahami dan menguasai bidang pekerjaan sesuai dengan perjanjian penempatan TKI berdasarkan kualifikasi jabatan yang ditentukan.

Sebagai jalan keluar untuk mengatasi masalah-masalah tersebut, maka perlu diambil tindakan yang tegas agar pihak-pihak yang terkait dengan penempatan tenaga kerja ke luar negeri menjadi jera. Yakni menurut UU No. 39 tahun 2004 mengenai ketentuan pidana bagi pihak-pihak, khususnya pihak PJTKI yang melanggar pasal-pasal dalam ketentuan ini maka dapat diancam dengan hukuman kurungan dan atau denda berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pasal-pasal tersebut meliputi :

- 1) Pasal 102, menyebutkan bahwa dapat di pidana penjara minimal 2 (dua) tahun dan maksimal 10 (sepuluh) tahun dan atau denda sedikitnya Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang melakukan tindak pidana kejahatan atas :
 - a) pasal 4, tentang penempatan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri,
 - b) pasal 12, yaitu menempatkan TKI tanpa ijin,
 - c) pasal 30, yakni menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan.

- 2) Pasal 103, menyebutkan bahwa dapat di pidana penjara minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 5 (lima) tahun dan atau denda sedikitnya Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang melakukan tindak pidana kejahatan atas :
- a) pasal 19, tentang mengalihkan atau memindahkan SIPPTKI (Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI),
 - b) pasal 33, yaitu mengalihkan atau memindahtangankan SIP (Surat Izin Penempatan) kepada pihak lain,
 - c) pasal 35, yaitu melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan,
 - d) pasal 45, yakni penempatan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja,
 - e) pasal 50, yakni penempatan TKI yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi,
 - f) pasal 51, yakni menempatkan calon TKI atau TKI yang tidak memiliki dokumen,
 - g) pasal 68, yaitu penempatan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program Asuransi,
 - h) pasal 70 ayat (3), yakni memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan.
- 3) Pasal 104, menyebutkan bahwa dapat dikenai pidana kurungan minimal 1 (satu) bulan dan maksimal 1 (satu) tahun dan atau denda sedikitnya Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1000.000.000,00

(satu miliar rupiah), setiap orang yang melakukan tindak pidana pelanggaran atas :

- a) pasal 24, yakni penempatan TKI tidak melalui Mitra Usaha,
- b) pasal 26 ayat 1, yaitu menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri,
- c) pasal 46, yakni memperkerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan,
- d) pasal 64, yaitu menempatkan TKI di luar negeri yang tidak memiliki KTKLN,
- e) pasal 67, yakni tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen.

Apabila TKI di luar negeri tertimpa kecelakaan, sakit atau meninggal dunia di luar negeri, maka PJTKI harus bertanggungjawab sepenuhnya untuk :¹⁸

- 1) mengurus perawatan atau penakaman di dalam atau di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui Perwakilan luar negeri dan Mitra Usahanya,
- 2) mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan pada ahli waris TKI yang bersangkutan.

Sedangkan Pengguna Jasa berkewajiban untuk melaporkan kepada Mitra Usaha, Perwakilan Luar Negeri, Perwakilan RI di negara setempat dan PJTKI di Indonesia. Selanjutnya Perwakilan RI di negara setempat menghimpun data otentik dari instansi yang berwenang dan melaporkan secara tertulis tentang

¹⁸ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hal. 99.

kecelakaan atau kematian TKI serta sebab-sebabnya kepada Menteri c.q. melaporkan secara tertulis kepada Direktorat Jasa TKLN, Direktorat PNK dan PT JAMSOSTEK serta memberitahukan kepada ahli waris yang bersangkutan.¹⁹

Dan berdasarkan uraian tersebut di atas karena perlindungan yang optimal maka untuk mencegah resiko yang mungkin akan terjadi, ada baiknya bagi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri ditambah perlindungan dengan mengikutsertakan dalam program asuransi. Dengan ikut serta TKI yang bekerja di luar negeri dalam program asuransi jika terjadi kecelakaan, sakit, meninggal dunia dan sebagainya perlakuan yang tidak wajar atau manusiawi, melarikan diri maka tenaga kerja tersebut mendapat santunan atau ganti rugi dari perusahaan asuransi. Perlindungan TKI di luar negeri melalui Asuransi ini diatur dalam KEPMENAKER No. KEP-92/MEN/1998, dan perlindungan yang diberikan yang masuk dalam Program Asuransi Perlindungan yaitu :²⁰

- 1) santunan bagi tenaga kerja yang meninggal,
- 2) santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan,
- 3) santunan bagi tenaga kerja yang terkena PHK,
- 4) santunan bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya.

Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa TKI wajib dipertanggungjawabkan oleh PJTKI ke dalam Program Jamsostek PT JAMSOSTEK. Sehingga setiap TKI yang akan bekerja di luar negeri akan ditempatkan pada Pengguna Jasa perorangan wajib diikuti sertakan oleh PJTKI dalam Program

¹⁹ *Ibid.*

²⁰ T. Soelaiman, *Op. Cit.*, hal. 301

Jamsostek. Untuk Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian membayar iuran sekaligus untuk selama masa perjanjian penempatan TKI.²¹

Sedangkan untuk TKI yang akan diperkerjakan pada Pengguna Jasa yang berstatus, instansi, lembaga atau badan hukum, wajib diikutsertakan dalam Program Jamsostek sejak perjanjian penempatan TKI ditandatangani TKI untuk jangka waktu perjalanan TKI ke dan dari luar negeri tempat kerja dengan membayar iuran untuk masa 2 (dua) bulan. Bagi TKI yang telah dilindungi oleh Asuransi berdasarkan peraturan perundang-undangan setempat, maka Program Jamsostek PT JAMSOSTEK berlaku sejak perjanjian kerja ditandatangani sampai dengan Program Asuransi di negara setempat berlaku baginya dengan membayar iuran untuk masa 2 (dua) bulan.

²¹ Lalu Husni, *Loc. Cit.*, hal. 97.

BAB IV
PENUTUP

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Dari penulisan skripsi mengenai Tanggung jawab PJTKI dalam penempatan TKI di luar negeri, maka dapat disimpulkan bahwa :

- a. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia atau yang disebut PJTKI merupakan suatu usaha swasta yang berusaha dibidang penempatan tenaga kerja dan merupakan Mitra Kerja Departemen Tenaga Kerja, yang dalam melaksanakan kegiatannya harus sesuai dengan proses Antar Kerja baik di dalam maupun ke luar negeri. Dalam kegiatan penempatan calon TKI merupakan tanggung jawab penuh PJTKI yang dapat dilihat dari tugas, hak dan kewajiban. PJTKI itu sendiri, tanggung jawab tersebut dimulai dari tahap perekrutan calon TKI atau sebelum dilakukan penempatan, penempatan sampai dengan setelah penempatan. Dalam masa-masa tersebut PJTKI mempunyai kewajiban untuk memberikan pelatihan dan ketrampilan kepada calon TKI, melindungi calon TKI tersebut jika terjadi masalah-masalah serta mengurus segala keperluan berkaitan dengan keberangkatan dan kepulangannya kedaerah asal.
- b. Permasalahan yang seringkali timbul antara calon TKI dengan PJTKI itu karena salah satu pihak tidak menunaikan kewajibannya yang terdapat dalam perjanjian penempatan TKI, sehingga pihak lain merasa tidak puas. Untuk menyelesaikan perselisihan itu dapat ditempuh dengan 2 (dua) cara

yakni dengan musyawarah untuk mufakat antara para pihak-pihak yang berselisih dan bisa juga dengan cara mengikutsertakan pihak ketiga, yakni Depnaker yang diwakili oleh Pegawai Perantara. Mengenai sanksi bagi PJTKI yang tidak melaksanakan kewajibannya yaitu memberikan perlindungan kepada calon TKI, dapat berupa sanksi administrasi dan sanksi pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Saran

Dari penulisan skripsi mengenai Tanggung Jawab PJTKI Dalam Penempatan TKI di Luar Negeri, maka saran yang dapat diberikan adalah :

- a. Dalam melaksanakan kegiatan TKI baik di dalam maupun di luar negeri, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia harus melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Supaya lebih jelas kedudukan PJTKI sebagai perantara TKI pada Pengguna Jasa maka diperlukan suatu peraturan tersendiri yang khusus mengatur tentang PJTKI. Agar dapat melindungi hak-hak TKI dan untuk mencegah pihak-pihak yang bertanggungjawab yang dapat merugikan TKI tersebut.
- b. Perlu memasyarakatkan prosedur dan proses mengenai pengiriman penempatan TKI ke luar negeri serta harus memberikan penyuluhan mengenai prosedur dan proses penempatan tersebut dan juga menyangkut penyelesaian perselisihan yang dapat ditempuh jika terjadi perselisihan. Apabila ada penyelewengan tentang penempatan TKI ke luar negeri,

pekerja atau TKI sebaiknya melaporkan hal itu kepada Depnaker dengan melampirkan fakta yang mendukung adanya penyelewengan tersebut. Sanksi yang dijatuhkan pada perusahaan atau PJTKI yang tidak bertanggungjawab hendaknya lebih diperberat, agar perusahaan yang mempunyai itikad baik tersebut menjadi jera.

DAFTAR BACAAN

Buku

Prinst, Darwan., *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bhakti, Bhakti, Bandung, 2000.

Husni, Lalu., *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Departemen

Badan Hukum Nasional Departemen Kehakiman RI, *Penelitian Hukum Tentang Perlindungan Hukum Terhadap TKW di Luar Negeri, 1995-1996*.

Majalah

T. Soelaiman, *Solusi Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, Hukum dan Pembangunan No. 3 Tahun XXXII, Juli-September, 2002.

Peraturan Perundang-undangan :

- Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen IV.
- Undang-Undang N0. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 1991 Tentang Pelatihan Kerja yang Dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-44/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan ke Luar Negeri.