

ETIK YUNIATI

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI DASAR
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TKI DI HONG KONG
YANG DITEMPATKAN MELALUI
PJTKI PT SURYA PACIFIC JAYA SIDOARJO**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

**PERJANJIAN KERJA SEBAGAI DASAR
PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TKI DI HONG KONG
YANG DITEMPATKAN MELALUI
PJTKI PT SURYA PACIFIC JAYA SIDOARJO**

SKRIPSI

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

Dosen Pembimbing



Lanny Ramli, S.H., M. Hum
NIP. 131 878 388

Penyusun,



Etik Yuniati
NIM. 039614337

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2000**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada tanggal 12 Juli 2000

Panitia Penguji Skripsi :

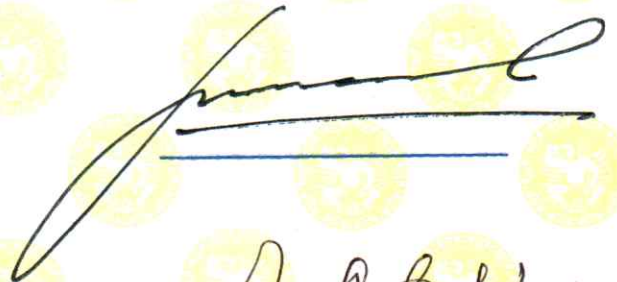
1. Ketua : R. Indiardsoro, S.H.



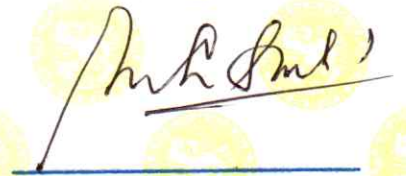
2. Anggota Lariny Ramli, S.H., M.Hum.



Machsun Ali, S.H., M.S.



Dr. Maarten Lendert Souhoka, S.H., M.S.



*"I'm not smart. I try to observe.
Millions saw the apple fall.
But Newton was the one who asked why."
(B.Baruch)*

*Dengan Penuh Bakti
Kupersembahkan Kepada Beliau
Yang Sangat Aku Hormati,
"Ayah Dan Ibu"*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah mengkaruniakan rahmat dan hidayah-Nya sehingga Skripsi yang berjudul **“Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Perlindungan Hukum Bagi TKI Di Hong Kong Yang Ditempatkan Melalui PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo”** dapat terselesaikan.

Selesaiannya Skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan serta dorongan dari mereka-mereka yang akan senantiasa membekas di hati saya. Sehingga dalam kesempatan ini, ucapan terimakasih saya sampaikan kepada :

1. Fakultas Hukum Universitas Airlangga beserta seluruh civitas akademiknya yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menimba ilmu yang berguna.
2. Ibu Lanny Ramly, S.H., M.Hum., selaku Dosen Pembimbing, atas kesabarannya dalam memberikan bimbingan selama penulisan Skripsi.
3. Bapak R. Indiarso, S.H., Bapak Machsun Ali, S.H., M.H., dan Bapak Dr. Maarten Lendert Souhoka, S.H., M.S., selaku Dosen Penguji.
4. Bapak Cuk Budi Sutrisno, Bsc., Manager Operasional PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo, yang telah meluangkan waktu untuk membantu memperoleh data dalam penulisan Skripsi ini.
5. Ibu Sukma, Ibu Susy, Ibu Roosy, Bapak Suanto dan Bapak Nanang Pudjo, Bagian Hurikat PT Telkom DIVRE V JATIM, atas kesempatan yang diberikan kepada saya untuk menyelesaikan Skripsi di sela-sela Program CO-OP.

6. Ayah, Ibu, Mbah Kakung (Alm) dan Mbah Putri, juga adhe' tersayang "Anton", yang telah memberikan doa dan kasih sayang tiada henti.
7. My best friend "Asna", yang telah banyak memberikan kritik, saran, bantuan dan persahabatan yang tulus.
8. Teman-teman Komunitas, Dessy, Yulis, Wendhy dan Mas Tedjo, atas support, saran, doa dan kebersamaannya selama ini.
9. Danny, Anton, Cahyo dan Ronny (Norman), yang telah banyak membuka cakrawala pandang saya akan arti sebuah kebersamaan dan persahabatan.
10. Teman-teman seperjuangan selama CO-OP, Enny, Dannis, Parnindra, Hanif dan Kautsar
11. Teman-teman FH'96, Renny Dwi, Renny Nurhidana, Dewi, Heppy, Murni, Satrio, Muchlis, Denny, Guruh, Amrullah dan Bkti (FE'96), atas bantuannya.
12. My little friend, Mba' Wie, Mba' Diah, Mba' Indah, Gaguk, Andri dan Ahmad.
13. Teman-teman Gubeng Airlangga VI/2, atas keakraban yang selama ini terjalin dan dukungan hingga terselesaikannya Skripsi ini.

Saya menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan di dalam Skripsi ini, namun begitu saya tetap berharap semoga Skripsi ini dapat memberikan masukan yang berarti bagi semua pihak, khususnya bagi kalangan hukum

Surabaya, Juli 2000

Penyusun

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Permasalahan : Latar Belakang dan Perumusannya.....	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul.....	8
4. Tujuan Penulisan	8
5. Metodologi	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika.....	10
BAB II : PERJANJIAN KERJA DALAM PENEMPATAN TKI OLEH PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI)	
1. Penempatan TKI oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)	12
2. Pengaturan Mengenai Perjanjian Kerja	18
3. Perjanjian Kerja Yang Dilaksanakan Melalui PJTKI	26

BAB III : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TKI DALAM PERJANJIAN
KERJA

1. Jaminan Perlindungan Hukum Bagi TKI34
2. Pelanggaran Perjanjian Kerja Oleh Pengguna38
3. Upaya Hukum TKI Bila Pengguna Melanggar Perjanjian Kerja.
.....40

BAB IV : PENUTUP

1. Kesimpulan47
2. Saran48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latarbelakang Dan Perumusannya

Kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sekarang menjadi teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional. Bahkan faktor tenaga kerja merupakan sarana dominan di dalam kehidupan suatu bangsa. Bagi bangsa yang baru memacu pembangunannya seperti halnya Indonesia, eksistensi tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, disamping faktor alam dan modal.

Landasan konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh UUD 1945. Pembukaan UUD 1945 adalah merupakan suasana batiniah serta cita-cita hukum dari UUD 1945, yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila. Suasana batiniah dan cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan di dalam batang tubuhnya.

Perihal isi ketentuan dalam Batang Tubuh UUD 1945 yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada pasal 27 ayat (2), "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Selaras dengan bunyi ketentuan tersebut, dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, antara lain dijelaskan bahwa sebagai pelaku

pembangunan, tenaga kerja berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Untuk itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, ketrampilan dan keahlian tenaga kerja perlu terus-menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

Dalam bagian lain dari Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan juga disebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia.

Jelaslah, manakala berbicara tentang masalah ketenagakerjaan, mau tidak mau haruslah dikaitkan dengan kelangsungan hidup manusia serta berbagai aspek kehidupan yang ternyata sangat luas dan kompleks. Salah satu masalah ketenagakerjaan saat ini adalah lapangan kerja yang tersedia ternyata tidak sesuai dengan jumlah angkatan kerja yang ada, sehingga banyak diantara angkatan kerja yang belum terserap lapangan kerja.

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan yang demikian, pemerintah telah menggariskan kebijaksanaan untuk memperluas kesempatan kerja. Dalam menangani masalah perluasan kesempatan kerja tersebut, pemerintah mengeluarkan kebijaksanaan dengan membentuk Bursa Tenaga Kerja. Salah satu kegiatan dalam Bursa Tenaga Kerja adalah Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Melalui program AKAN ini pemerintah mengirim tenaga kerja ke luar negeri yang lazim disebut Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

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

1. Sektor Formal

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

2. Sektor Informal

Yaitu jenis pekerjaan yang tidak mengutamakan keahlian atau ketrampilan khusus dari calon TKI, misalnya pembantu rumah tangga.

Dewasa ini TKI yang bekerja pada sektor informal jumlahnya lebih banyak daripada TKI yang bekerja pada sektor formal. Hal ini dikarenakan tenaga terampil dan terdidik yang sesuai dengan permintaan benar-benar langka. Ketrampilan ada, tetapi ternyata kualifikasinya tidak sesuai dengan permintaan sehingga ribuan tenaga terampil dan terdidik yang diminta oleh pengguna tidak bisa dipenuhi. Selain itu juga dikarenakan tingkat pendidikan rata-rata TKI yang

relatif masih rendah. TKI yang bekerja pada sektor ini pada umumnya adalah wanita.

Pengiriman TKI tersebut pada akhir-akhir ini terus meningkat. Besarnya minat TKI untuk bekerja di luar negeri disamping karena rendahnya kesempatan kerja di dalam negeri, juga disebabkan tingginya perbedaan tingkat upah.¹ Dari pengakuan buruh migran selama dalam Sarasehan Instrumen Perlindungan Buruh Migran di Solo-Surakarta menunjukkan bahwa minat TKI untuk bekerja di luar negeri adalah karena dorongan untuk tetap bertahan hidup dan menghidupi keluarga di tengah terbatasnya kesempatan kerja di persada ini.² Sedangkan alasan untuk Menjadi TKI (Wanita), berdasarkan riset di desa Jambe Menggang dan desa Kebun Pedes, Kecamatan Baros, Sukabumi Jawa Barat adalah karena tekanan ekonomi dan keinginan meningkatkan taraf hidup, mencari pengalaman, ingin naik haji, sumpek dan pusing di rumah serta keinginan untuk memiliki sesuatu sebagai tambahan harta yang ada.³

Sebagai akibat terus meningkatnya pengiriman TKI ke luar negeri maka timbul permasalahan-permasalahan yang dialami TKI di sejumlah negara tempat mereka mencari nafkah. Pada awal Januari 2000 yang lalu seorang TKI (Wanita) Nurjanah Matiah mengaku telah dipukul oleh majikannya hingga wajah dan kepalanya mengalami cedera parah. Dan baru-baru ini TKI (Wanita) Kusiah

¹ Wawancara dengan Bapak Cuk Budi Sutrisno, Manajer PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo.

² Rahmat Safa'at, *Buruh Perempuan : Perlindungan Hukum Dan Hak Azasi Manusia*, Bab VI *Perlindungan Hukum Dan Sosial Buruh Migran Indonesia*, IKIP Malang, 1998, h. 36.

³ Chamsiah Jamal, *TKW Sebagai Pembantu Rumah Tangga Di Luar Negeri Penyebab, Mekanisme Dan Konsekwensinya*. Makalah disampaikan dalam Lokakarya Nasional di Malang tanggal 3-4 Juli 1995.

Manijan diopname karena disiksa secara biadab oleh majikannya.⁴ Dan masih banyak lagi perlakuan-perlakuan buruk yang diterima TKI di negara tempat mereka mencari nafkah. TKI juga banyak menghadapi tekanan-tekanan, penganiayaan, pelecehan seksual, perkosaan bahkan pembunuhan serta pelanggaran Hak Azasi Manusia (HAM) baik yang dilakukan oleh majikan maupun oleh struktur dan mekanisme yang tidak adil.

Peristiwa demi peristiwa yang terus menimpa TKI selalu saja mengundang sorotan tajam dari berbagai pihak. Hal ini dikarenakan terdapatnya penilaian bahwa posisi TKI sangat lemah secara hukum. Akibatnya, di negara tujuan kerja mereka, rentan terhadap perlakuan kurang manusiawi.

Berdasarkan kenyataan ini, agar tidak ada lagi peristiwa-peristiwa tragis yang menimpa TKI, atau setidaknya agar keberadaan TKI lebih dihargai oleh majikannya dan tidak diperlakukan sebagai faktor produksi belaka, maka pemerintah harus memperhatikan secara total pemantauan keberadaan TKI dan memberikan perlindungan hukum kepada mereka. Disamping itu dari pihak TKI sendiri juga harus ada antisipasi untuk melindungi dirinya sendiri, yaitu melalui perjanjian kerja yang mengikat TKI dan pengguna jasa TKI di luar negeri. Dalam perjanjian kerja tersebut harus memuat secara tegas dan jelas hak dan kewajiban masing-masing pihak dan terutama harus memberikan perlindungan hukum bagi TKI.

Dengan perjanjian kerja diharapkan para pengguna jasa TKI tidak lagi memperlakukan TKI dengan sewenang-wenang dan memutuskan hubungan kerja

⁴ Menaker Malaysia Besuk TKW Teraniaya, Jawa Pos, 16 Februari 2000, h. 14

secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan mereka serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dan bila pengguna jasa TKI melanggar perjanjian kerja maka TKI dapat menuntutnya dengan mendasarkan pada perjanjian kerja yang telah ditandatangani bersama-sama dengan pengguna.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat ditarik suatu permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah perjanjian kerja yang dibuat dalam penempatan TKI melalui PJTKI ?
2. Bagaimanakah perjanjian kerja memberikan perlindungan hukum bagi TKI apabila pengguna melanggar perjanjian kerja ?

2. Penjelasan Judul

Penjelasan judul ini dimaksudkan untuk memperoleh kesatuan arti dan mencegah penafsiran yang berbeda-beda agar pembaca lebih memahami ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas. Judul dari skripsi ini adalah :

“ Perjanjian Kerja Sebagai Dasar Perlindungan Hukum Bagi TKI Di Hongkong Yang Ditempatkan Melalui PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo ”

Adapun pengertian dari masing-masing istilah yang terdapat dalam judul tersebut adalah sebagai berikut :

- Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri

dalam pasal 1 angka 14 adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat hak dan kewajiban ke dua belah pihak.

- Perlindungan Hukum

Berdasarkan Kamus Umum Bahasa Indonesia W.J.S Poerwodarminto, yang dimaksud dengan perlindungan adalah perbuatan melindungi. Sedangkan yang dimaksud dengan hukum adalah segala UU, peraturan dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup dalam masyarakat.

Menurut pendapat Philipus Mandiri Hadjon, perlindungan hukum adalah :

Perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian, yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi masyarakat (yang diperintah) terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi, permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi si lemah (ekonomi) terhadap si kuat (ekonomi), misalnya perlindungan bagi pekerja terhadap pengusaha, perlindungan bagi penggarap tanah terhadap pemilik (tuan tanah).⁵

- Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI Ke Luar Negeri dalam pasal 1 angka 2, yang dimaksud TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Istilah TKI dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI tersebut di atas adalah TKI yang bekerja pada sektor formal maupun informal.

⁵ P.M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Azasi Dan Pembangunan Hukum, dalam rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 November 1994

Sedangkan dalam Skripsi ini, yang dimaksud dengan TKI adalah TKI yang bekerja pada sektor informal yaitu sebagai pembantu rumah tangga.

- Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI Ke Luar Negeri dalam pasal 1 angka 4, yang dimaksud PJTKI adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas atau Koperasi, yang berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri.

Sedangkan dalam Skripsi ini, yang dimaksud PJTKI adalah PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo.

Sehingga arti keseluruhan dari judul Skripsi ini adalah perjanjian kerja sebagai dasar bagi TKI di Hong Kong yang ditempatkan melalui PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo untuk memperoleh perlindungan hukum bila pengguna melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja.

3. Alasan Pemilihan Judul

Posisi TKI sangat lemah secara hukum, akibatnya mereka rentan terhadap praktik-praktik penganiayaan, penyiksaan dan berbagai bentuk pelanggaran HAM. Selain itu ternyata masih banyak pengguna yang menganggap bahwa tenaga kerja adalah sebagai faktor produksi belaka. Sehingga perlindungan terhadap mereka kurang diperhatikan. Karena itu perjanjian kerja mutlak diperlukan dalam rangka perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

4. Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan Skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga. Selain itu juga keinginan untuk mengetahui tentang praktik perjanjian kerja dalam penempatan TKI ke Hong Kong dan upaya-upaya apa yang dapat dilakukan oleh TKI apabila Pengguna melanggar perjanjian kerja. Yang pada akhirnya semoga tulisan ini bisa bermanfaat bagi calon TKI yang akan bekerja di Hong Kong.

5. Metodologi

a. Pendekatan Masalah

Dalam Skripsi ini digunakan suatu pendekatan secara yuridis praktis. Pendekatan secara yuridis yaitu dengan menelaah permasalahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pendekatan masalah secara praktis adalah dengan menghubungkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan praktik yang terjadi dalam masyarakat sehingga dapat diperoleh pembahasan terhadap permasalahan yang ada.

b. Sumber Data

Data untuk penulisan Skripsi ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan melalui wawancara, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui buku-buku, literatur, makalah dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Prosedur Pengumpulan Dan Pengolahan Data

Untuk mendukung penulisan Skripsi ini saya menggunakan metode pengumpulan data dengan :

- Studi kepustakaan/studi dokumen dan peraturan perundang-undangan

Yaitu suatu pengumpulan data dengan cara membaca dan mempelajari serta memahami literatur, buku-buku karangan para ahli dan pendapat para sarjana serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah perburuhan, sehingga dapat memperoleh bahan-bahan yang mendukung Skripsi ini.

- Wawancara

Yaitu cara pengumpulan data dengan mengadakan tanya jawab kepada pihak yang berkepentingan guna mendapatkan informasi yang diperlukan. Selanjutnya diadakan pengolahan data, disistematisasi dan dianalisa, untuk memberikan jawaban atas masalah yang diajukan

d. Analisa Data

Berdasarkan data yang diperoleh, analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu dengan memaparkan dan memberikan suatu gambaran menurut kenyataan yang ada pada waktu mengadakan penelitian lapangan, kemudian ditafsirkan dan dikaji permasalahannya sehingga akan dapat dijadikan kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yang ada.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Untuk memperoleh gambaran secara jelas maka keseluruhan materi Skripsi ini terbagi dalam 4 (empat) bab pokok pembahasan. Sebagai bab pendahuluan, dalam Bab I dipaparkan mengenai latarbelakang munculnya permasalahan yang kemudian akan dikaji dalam bab-bab selanjutnya. Dalam menganalisa permasalahan yang ada diperlukan pendekatan dan metode analisa data yang juga dikemukakan dalam bab ini guna memberikan arah terhadap analisa data lebih lanjut dalam bab-bab selanjutnya.

Bab II sebagai awal dalam menganalisa masalah akan membahas mengenai penempatan TKI oleh PJTKI, pengaturan perjanjian kerja dalam penempatan TKI ke luar negeri dan perjanjian kerja yang dilaksanakan melalui PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo.

Dalam Bab III akan dijelaskan mengenai perlindungan hukum bagi TKI dalam perjanjian kerja, yang meliputi jaminan perlindungan hukum bagi TKI, pelanggaran perjanjian kerja oleh pengguna, dan upaya hukum TKI bila pengguna melanggar perjanjian kerja.

Sebagai bagian akhir penulisan, dalam Bab IV akan ditarik suatu kesimpulan dari pembahasan dalam bab-bab sebelumnya. Selanjutnya dalam bab ini juga akan diajukan beberapa saran dan pemikiran sesuai dengan permasalahan yang dijadikan objek kajian dalam Skripsi ini.

BAB II

PERJANJIAN KERJA DALAM PENEMPATAN TKI OLEH PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI)

1. Penempatan TKI Oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Penempatan TKI merupakan kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mekanisme pasar kerja, untuk mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan di pasar kerja di luar negeri. Berdasarkan pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri, penempatan TKI dapat dilakukan ke semua negara dengan ketentuan:

- a. Negara tujuan memiliki peraturan adanya perlindungan tenaga kerja asing
- b. Negara tujuan membuka kemungkinan kerjasama bilateral dengan negara Indonesia di bidang penempatan TKI
- c. Keadaan di negara tujuan tidak membahayakan TKI

Jadi, penempatan TKI dapat dilakukan ke semua negara, asalkan negara tujuan memenuhi persyaratan seperti ketentuan di atas.

Penempatan TKI dapat dilakukan oleh lembaga pelaksana antara lain oleh PJTKI, Instansi Pemerintah (BUMN), atau Badan Usaha Swasta untuk kepentingannya sendiri.

PJTKI yang dapat melakukan penempatan TKI adalah PJTKI yang memiliki Surat Ijin Usaha Penempatan (SIUP) PJTKI. Adapun yang disebut

dengan PJTKI berdasarkan pasal 1 angka 4 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri adalah Badan Usaha berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau Koperasi, yang berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri.

Untuk Instansi Pemerintah (BUMN) yang melakukan penempatan TKI ke luar negeri harus atas dasar kerjasama antara pemerintah Indonesia dengan negara tujuan dan harus menyampaikan laporan kepada Menteri Tenaga Kerja dalam hal ini Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Dirjen Binapenta) Departemen Tenaga Kerja dan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan bahwa Instansi Pemerintah (BUMN) akan melakukan penempatan TKI ke luar negeri.

Sedangkan Badan Usaha Swasta yang akan menempatkan TKI untuk kepentingan perusahaannya sendiri harus mendapat persetujuan tertulis dari Dirjen Binapenta Departemen Tenaga Kerja atas nama Menteri Tenaga Kerja dengan cara mengajukan permohonan tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja melalui Dirjen Binapenta.

Penempatan TKI dewasa ini banyak dilakukan oleh PJTKI. Di Jawa Timur saja terdapat sekitar 23 kantor pusat PJTKI dan 38 kantor perwakilan daerah.⁶ Karena itu dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Penempatan TKI ke Luar negeri terbaru, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-204/MEN/1999, pengaturan mengenai PJTKI mendapat porsi yang lebih jika

⁶ Disampaikan oleh Dirjen Binapenta Departemen Tenaga Kerja dalam pembekalan kepada 126 TKI di Wisma Perwira Lanudal Juanda, Senin 27 Desember 1999.

dibandingkan dengan pengaturan mengenai lembaga pelaksana penempatan TKI yang lain.

PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo memiliki SIUP PJTKI yang diterbitkan oleh Dirjen Binapenta atas nama Menteri Tenaga Kerja berdasarkan rekomendasi dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Jawa Timur Nomor Kep-141/MEN/DN-LN/BP/1995. Dan dalam jangka waktu 1 tahun (12 bulan) setelah menerima SIUP, PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo melakukan kegiatan penempatan TKI dengan tujuan Hong Kong. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 15 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri, yaitu : "PJTKI yang telah memperoleh SIUP-PJTKI harus melakukan kegiatan penempatan TKI selambat-lambatnya dalam waktu 12 bulan sejak menerima SIUP".

Kegiatan penempatan TKI terdiri dari pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

- Pra Penempatan

Pelaksanaan kegiatan pra penempatan ini dimulai dari tahap pendataan calon TKI yang dilakukan oleh petugas pengantar kerja pemerintah dan/atau petugas perwakilan PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo di daerah (Perwada). Pendataan calon TKI ini bertujuan untuk mendapatkan calon TKI (job order). Dalam kegiatan pendataan ini calon TKI menyerahkan foto copy jati diri (KTP), ijazah dan/atau sertifikat ketrampilan.

Tahap selanjutnya adalah pendaftaran penempatan calon TKI. Calon TKI yang mendaftar harus memenuhi syarat yang ditetapkan PJTKI antara lain :

- ❑ Umur minimal 18 tahun
- ❑ Memiliki KTP
- ❑ Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter
- ❑ Sekurang-kurangnya tamat Sekolah Menengah Pertama (SMP)
- ❑ Ada ijin dari orang tua/wali, suami/istri

Pada tahap ini PJTKI/Perwada melaksanakan seleksi administrasi dan seleksi ketrampilan terhadap calon TKI yang telah mendaftar. Kemudian PJTKI/Perwada membuat daftar nominasi calon TKI yang telah lulus seleksi. Calon TKI yang telah lulus seleksi akan menerima Kartu Identitas TKI (KITKI) dan wajib menandatangani perjanjian penempatan TKI yang diketahui oleh pejabat dari Kantor Departemen Tenaga Kerja daerah rekrut. Pada tahap ini juga diberikan penjelasan tentang pembiayaan dan pinjaman Bank oleh Bank atau lembaga keuangan yang didukung oleh PJTKI dan Kantor Departemen Tenaga Kerja.

Tahap terakhir dari kegiatan pra penempatan adalah pemberangkatan calon TKI. Berdasarkan ketentuan dalam Buku TKI, sebelum calon TKI berangkat, PJTKI mempunyai kewajiban antara lain :

- ❑ Mengurus paspor dan visa kerja bagi calon TKI
- ❑ Menyediakan tempat penampungan dan akomodasi selama di tempat penampungan
- ❑ Mengikutsertakan calon TKI dalam program asuransi perlindungan TKI

- Memberitahukan pemberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Luar Negeri (Perwalu), Mitra Usaha, Pengguna dan Perwakilan RI di negara tujuan
- Mengajukan permohonan rekomendasi bebas fiskal luar negeri kepada Balai Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI) atau Kepala Kantor Wilayah daerah asal calon TKI
- Mengurus pelaksanaan tes kesehatan tambahan bagi calon TKI bila negara tujuan mensyaratkan demikian.

Akhirnya, calon TKI harus menandatangani perjanjian kerja di hadapan pegawai pengawas. Setelah itu PJTKI wajib memberangkatkan calon TKI.

Sebagai konsekwensi dari kewajiban-kewajiban PJTKI tersebut, ia berhak menerima biaya jasa penempatan TKI (*recruiting fee*) yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sedangkan untuk biaya penempatan TKI menjadi tanggung jawab pengguna. Berdasarkan wawancara dengan pihak PJTKI, TKI dapat dibebani biaya penempatan yang meliputi biaya :

- Dokumen jati diri TKI
- Tes kesehatan
- Visa kerja
- Transportasi lokal
- Akomodasi dan konsumsi
- Uang jaminan sesuai dengan negara tujuan

Biaya-biaya tersebut dapat dibayar secara tunai atau diangsur sesuai dengan kesepakatan antara calon TKI dengan PJTKI.

- Selama Penempatan

Selama masa penempatan, PJTKI mempunyai kewajiban untuk menyelesaikan permasalahan dan/atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna. Dalam menyelesaikan permasalahan dan/atau perselisihan tersebut, PJTKI melakukan koordinasi dengan Perwalu atau Mitra Usaha dan dapat minta bantuan pada Perwakilan RI di Hongkong. PJTKI juga menyebutkan kewajiban yang harus dilakukannya bila TKI sakit atau meninggal, antara lain :

- Mengurus perawatan atau pemakaman jenazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui Perwalu dan Mitra Usahanya
- Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan
- Melaporkan secara tertulis kepada Dirjen Binapenta dan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Dan Pengawasan Norma Kerja selambat-lambatnya 3 hari sejak diterimanya informasi kecelakaan, sakit atau meninggal dunia
- Mengurus klaim asuransi dan menyampaikan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.

- Purna Penempatan

PJTKI tidak bisa lepas tangan begitu saja meskipun masa penempatan TKI telah berakhir. PJTKI masih mempunyai kewajiban mengurus kepulangan TKI ke daerah asal dan memberitahukan jadwal pemulangan TKI kepada Mitra Usaha, Perwalu dan Perwakilan RI di Hongkong, paling lambat 7 hari sebelum tanggal kepulangan. PJTKI juga wajib melaporkan kepulangan TKI kepada

Departemen Tenaga Kerja daerah asal TKI dengan tembusan kepada BP2TKI setempat.

Buku TKI menyebutkan bahwa dalam mengurus kepulangan TKI, PJTKI mempunyai kewajiban antara lain :

- Menjemput di bandara atau pelabuhan kedatangan
- Membantu penyelesaian permasalahan TKI
- Menyediakan transportasi ke daerah asal TKI
- Melakukan pendataan kepulangan TKI
- Mengurus dan menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia.

2. Pengaturan Mengenai Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dalam penempatan TKI ke luar negeri adalah perjanjian tertulis antara TKI dan pengguna yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan pengertian perjanjian kerja menurut pasal 1 angka 14 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri.

Bila pengertian perjanjian kerja ini dicermati, maka ada 2 syarat bagi suatu perjanjian kerja dalam penempatan TKI ke luar negeri, yaitu :

- Dibuat secara tertulis antara TKI dan pengguna

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis adalah dalam rangka untuk menjamin kepastian hukum dan memberikan perlindungan hukum kepada kedua belah pihak, terutama kepada TKI sebagai pihak yang lemah. Sehingga apabila di

kemudian hari terjadi perselisihan tentang isi perjanjian kerja, maka pihak yang merasa dirugikan dapat menjadikan perjanjian kerja sebagai dasar untuk melindungi kepentingannya. Hal ini menunjukkan bahwa perjanjian kerja merupakan pegangan yuridis dari subjek-subjek hukum yang terlibat dalam perjanjian kerja.

TKI dan pengguna sebagai para pihak dalam perjanjian kerja juga harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat untuk menjadi TKI ditentukan dalam pasal 33 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri, antara lain :

- a. Usia minimal 18 tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan lain
- b. Memiliki KTP
- c. Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter
- d. Sekurang-kurangnya tamat SD, memiliki ketrampilan atau keahlian atau pengalaman sesuai dengan persyaratan jabatan/pekerjaan yang diperlukan
- e. Ijin dari orang tua atau wali, suami/istri.

Sedangkan yang boleh menjadi pengguna berdasarkan pasal 1 angka 6 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri adalah instansi pemerintah, badan usaha yang berbadan hukum, atau perorangan diluar negeri.

- Memuat hak dan kewajiban TKI dan pengguna

Perjanjian kerja harus memuat kewajiban pengguna yang merupakan hak TKI dan memuat kewajiban TKI yang merupakan hak pengguna. Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri secara tersirat menunjukkan kewajiban dan hak TKI dan pengguna. Kewajiban TKI diantaranya :

- a. Melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan isi perjanjian kerja yang telah disepakati
- b. Mengikuti prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku
- c. Membayar biaya jasa penempatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
- d. Mengikuti program tabungan, pengiriman uang atau *remittance* dan program kesejahteraan.

Disamping kewajiban yang dibebankan, TKI juga mempunyai hak, antara lain :

- a. Menerima upah dari pengguna
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan isi perjanjian kerja
- c. Memperoleh perlindungan
- d. Mendapatkan pelatihan ketrampilan, baik ketrampilan teknis maupun kemampuan komunikasi.

Adapun kewajiban dari pengguna :

- a. Memberikan upah sebesar jumlah yang telah disepakati dalam perjanjian kerja
- b. Memperlakukan TKI sesuai dengan harkat dan martabat manusia dan memperhatikan hak-haknya dalam menjalankan pekerjaannya.

Sedangkan yang merupakan hak dari pengguna adalah :

- a. Mendapatkan hasil pekerjaan yang baik dari TKI
- b. Memberikan perintah kepada TKI, sesuai dengan isi perjanjian kerja.

Dalam pasal 30 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri ditentukan bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Nama dan alamat pengguna
- b. Jenis dan uraian pekerjaan/jabatan
- c. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi antara lain : jam kerja, upah dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti dan waktu istirahat serta jaminan sosial

Dari ketentuan pasal ini dapat diartikan bahwa perjanjian kerja bisa memuat lebih dari apa yang telah disebutkan di atas, asalkan ada kesepakatan dari para pihak dan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Hukum perjanjian memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada masyarakat untuk mengadakan perjanjian. Hal ini disebutkan dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata : “Semua perjanjian yang dibuat

secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya". Dengan demikian berarti siapa saja yang mengadakan suatu perjanjian, terikat untuk melaksanakan kewajibannya dan memperoleh haknya.

Sedangkan menurut pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 jo Undang Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan tentang :

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- b. Nama dan alamat pekerja
- c. Jabatan/jenis pekerjaan
- d. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja
- e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- f. Tempat pekerjaan
- g. Mulai berlakunya perjanjian kerja
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dapat berbentuk rancangan baku perjanjian kerja (master perjanjian kerja) apabila pengguna adalah instansi atau badan hukum dan bila pengguna adalah perorangan maka perjanjian kerja harus sudah ditandatangani lebih dahulu oleh pengguna.

Selain itu, juga perlu diperhatikan ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata tentang syarat syahnya perjanjian, agar dapat dicegah

adanya kemungkinan-kemungkinan yang dapat membatalkan atau dibatalkannya perjanjian, yaitu :

1) Sepakat mereka yang mengikatkan diri

Maksudnya adalah bahwa kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian tersebut harus sepakat atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa ada paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*), dan penipuan (*bedrog*). Karena itu jika hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan syarat utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

2) Kecakapan membuat suatu perjanjian

Maksud membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum. Adapun yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban yaitu orang dan badan hukum. Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yaitu :

- Adanya harta kekayaan yang terpisah
- Mempunyai tujuan tertentu
- Mempunyai kepentingan sendiri
- Ada organisasi

Jika para pihak yang membuat perjanjian kerja adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subjek hukum yang bisa melakukan hubungan hukum dengan pihak lain, adalah orang-orang yang tidak termasuk dalam ketentuan pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Pasal 1330 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menentukan bahwa : “Tak cakap untuk membuat

perjanjian-perjanjian adalah orang-orang yang belum dewasa, mereka yang ditaruh di bawah pengampuan, orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu”.⁷

3) Suatu hal tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang didalam perjanjian tersebut harus telah ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan pasal 1333 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, bahwa barang yang menjadi objek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.

4) Suatu sebab yang halal

Menurut pasal 1337 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Sedangkan menurut pasal 12 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 jo Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kemauan bebas kedua belah pihak
- b. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan
- c. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

⁷ Untuk kriteria ketiga, dinyatakan tidak berlaku dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan.

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

Perjanjian kerja dalam pelaksanaan penempatan TKI ini merupakan jenis perjanjian kerja dalam waktu tertentu, artinya perjanjian kerja tersebut jangka waktunya sudah ditentukan. Berdasarkan pasal 30 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri, lama berlakunya perjanjian kerja adalah 2 tahun dihitung pada saat TKI diberangkatkan dari Indonesia dan diterima oleh pengguna yang ada di luar negeri serta berakhir pada saat TKI kembali ke Indonesia. Perjanjian kerja bisa diperpanjang apabila TKI dan pengguna berkeinginan untuk itu.

Perjanjian kerja yang ditandatangani, menjadi landasan hubungan kerja antara para pihak dan melahirkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh keduanya. Hubungan kerja merupakan suatu hubungan antara buruh dan majikan yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dan majikan, dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan upah.⁸

Hubungan kerja ini menunjukkan kedudukan kedua belah pihak, yang pada dasarnya menggambarkan hak dan kewajiban TKI terhadap pengguna serta

⁸ R. Indiarso, M.J. Saptanno, Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia, Surabaya, 1996, h. 22

hak dan kewajiban pengguna terhadap TKI. Dalam hubungan kerja menunjukkan bahwa secara yuridis hubungan antara buruh dan majikan berada dalam suatu ikatan untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Perjanjian kerja ini membedakan hubungan-hubungan lain antara dua pihak yang juga melakukan pekerjaan dengan pembayaran upah sebagai balas jasa, tetapi tidak berada dalam suatu hubungan kerja.

3. Perjanjian Kerja Yang Dilaksanakan Melalui PJTKI

Dalam membahas perjanjian kerja yang dilaksanakan melalui PJTKI ini, akan digunakan bentuk perjanjian kerja yang dilaksanakan melalui PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo, yaitu dalam penempatan TKI ke Hong Kong.

Perjanjian kerja tersebut antara lain memuat :

- a. Tanggal pembuatan perjanjian kerja
- b. Nama dan alamat pengguna dan TKI
- c. Jenis pekerjaan dan uraian pekerjaan yang harus dilakukan oleh TKI
- d. Jangka waktu perjanjian kerja
- e. Akomodasi bagi TKI
- f. Hak dan kewajiban pengguna dan TKI
- g. Besarnya upah dan cara pembayarannya
- h. Tempat pekerjaan
- i. Perpanjangan perjanjian kerja
- j. Hukum yang berlaku
- k. Tanda tangan pengguna dan TKI

Perjanjian kerja tersebut sudah ditandatangani oleh pengguna di Hong Kong, diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh PJTKI untuk kepentingan calon TKI. Calon TKI yang tidak setuju terhadap isi perjanjian kerja, dapat mengajukan keberatan, meskipun dalam praktek belum pernah ada calon TKI yang mengajukan keberatan terhadap isi perjanjian kerja.

Setelah calon TKI tahu isi perjanjian kerja dan mengerti maksudnya, calon TKI menandatangani perjanjian kerja tersebut. Begitu TKI menandatangani perjanjian kerja, berarti telah terjadi ikatan antara TKI dan pengguna untuk melaksanakan isi perjanjian kerja. Sedangkan PJTKI di sini hanya sebagai penghubung antara TKI dan pengguna sehingga bukan merupakan para pihak dalam perjanjian kerja.

Klausula-klausula yang ada dalam perjanjian kerja adalah dalam bentuk baku, dalam arti telah dibuat oleh pengguna atau mitra usaha. Dari klausula-klausula yang ada dalam perjanjian kerja tersebut, perlu untuk dicermati mengenai :

a. Tanggal pembuatan perjanjian kerja

Tanggal pembuatan perjanjian kerja perlu dicantumkan yaitu untuk mempermudah dalam menentukan kapan mulainya perjanjian kerja dan kapan perjanjian kerja berakhir.

b. Nama dan alamat TKI dan pengguna

Nama dan alamat TKI dan pengguna harus dicantumkan dalam perjanjian kerja. Hal ini untuk menghindari *error in persona* yaitu kesalahan yang mungkin terjadi yang menyangkut identitas TKI dan pengguna.

c. Jenis pekerjaan dan uraian pekerjaan yang dilakukan oleh TKI

Jenis pekerjaan dan uraian pekerjaan yang dilakukan oleh TKI disebutkan dalam *Schedule of Accommodation and Domestic Duties*, yang dilampirkan dalam perjanjian kerja. *Schedule of Accommodation and Domestic Duties* ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan di Hong Kong.

d. Jangka waktu perjanjian kerja

Jangka waktu perjanjian kerja antara TKI dan pengguna di Hongkong ditentukan selama 2 tahun dimulai sejak TKI tiba di Hong Kong (di tempat pengguna) atau ditentukan mulainya dalam perjanjian kerja atau berdasarkan ijin yang dikeluarkan oleh instansi terkait di Hong Kong. Perjanjian kerja berakhir karena jangka waktu perjanjian kerja sudah habis. Perjanjian kerja dapat pula berakhir karena TKI menderita sakit sehingga tidak mampu melanjutkan pekerjaannya, TKI meninggal dunia, atas permintaan TKI sendiri karena alasan tertentu atau atas kemauan pengguna dengan alasan yang masuk akal.

e. Akomodasi bagi TKI

Akomodasi yang diberikan pengguna pada TKI diuraikan dalam *Schedule of Accommodation and Domestic Duties*. Akomodasi yang diberikan pada TKI antara lain : makan, tempat tidur (selimut, bantal), toilet, lemari pakaian dan lemari es.

f. Hak dan kewajiban pengguna dan TKI

Hak pengguna antara lain :

- Memperoleh hasil yang baik dari pekerjaan TKI

- Memberikan perintah kepada TKI sesuai isi perjanjian kerja, terutama seperti yang disebutkan dalam *Schedule of Accommodation and Domestic Duties*.

Kewajiban pengguna antara lain :

- Memberikan gaji sesuai dengan yang dijanjikan dalam perjanjian kerja
- Memberikan akomodasi yang layak pada TKI selama TKI bekerja padanya
- Membayar biaya perjalanan dari negara asal TKI sampai Hong Kong dan pada saat TKI pulang karena perjanjian kerja berakhir
- Menanggung biaya perawatan medis apabila TKI sakit
- Membayar biaya pengurusan jenazah dan pemulangan bila TKI meninggal
- Memberikan kesempatan istirahat dan tidur
- Memberikan cuti tahunan kepada TKI

Hak TKI meliputi :

- Memperoleh gaji dengan jumlah dan cara pembayaran yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja
- Memperoleh biaya tiket perjalanan dari Indonesia ke Hong Kong dan kepulangan ke tanah air setelah selesainya masa perjanjian kerja
- Memperoleh fasilitas hunian dan makan minum
- Memperoleh kesempatan istirahat dan tidur

- Diperlakukan secara manusiawi
- Memperoleh perawatan kesehatan dengan biaya pengobatan ditanggung oleh pengguna. Dan dalam hal TKI menjalani cuti sakit, gaji tetap dibayarkan
- Cuti tahunan sesuai dengan ketentuan
- Pengurusan jenazah dan harta benda apabila TKI meninggal dunia.

Kewajiban TKI antara lain :

- Melaksanakan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan isi perjanjian kerja
- Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan dan adat istiadat di Hong Kong

g. Besarnya upah dan cara pembayaran

Besarnya upah dan cara pembayarannya ditentukan berdasarkan standart upah yang berlaku bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Hong Kong untuk sektor informal. Sedangkan cara pembayarannya dilakukan setiap bulan pada tanggal tertentu.

h. Tempat pekerjaan

Tempat TKI bekerja adalah di kediaman pengguna, seperti yang ditentukan dalam perjanjian kerja.

i. Perpanjangan perjanjian kerja

Setelah perjanjian kerja berakhir, maka TKI dan pengguna dapat memperpanjang perjanjian kerja tersebut. Dalam perpanjangan perjanjian kerja ini ada dua kemungkinan :

- Perpanjangan perjanjian kerja dimana TKI tidak pulang ke Indonesia

Dalam hal yang demikian maka :

- Selambat-lambatnya satu bulan sebelum perjanjian kerja berakhir, TKI dan pengguna harus sepakat untuk memperpanjang perjanjian kerja tersebut
- TKI bersama-sama dengan pengguna melaporkan perpanjangan perjanjian kerja tersebut pada Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) di Hong Kong
- Perjanjian kerja perpanjangan ditandatangani oleh TKI dan pengguna dihadapan pejabat KJRI di Hong Kong
- Isi perjanjian kerja sekurang-kurangnya sama dengan perjanjian kerja sebelumnya

Di sini TKI harus yakin bahwa paspornya masih berlaku dan pengguna menanggung biaya asuransi perlindungan serta TKI telah memberitahukan kepada keluarganya di Indonesia.

- Perjanjian kerja dimana TKI pulang ke Indonesia lebih dahulu

Dalam hal demikian maka :

- Selambat-lambatnya satu bulan sebelum perjanjian kerja berakhir, TKI dan pengguna harus sepakat untuk memperpanjang perjanjian kerja tersebut
- TKI bersama-sama dengan pengguna melaporkan perpanjangan perjanjian kerja kepada KJRI di Hong Kong

- Sebelum TKI pulang ke Indonesia, TKI harus memiliki *re-entry visa* (ijin masuk kembali ke negara tujuan)
- Perjanjian kerja perpanjangan harus ditandatangani oleh TKI dan pengguna dihadapan KJRI di Hong Kong
- Isi perjanjian kerja sekurang-kurangnya sama dengan perjanjian kerja sebelumnya.

Di sini TKI harus yakin bahwa paspornya masih berlaku dan pengguna menanggung biaya asuransi perlindungan, *re-entry visa* dan biaya perjalanan TKI kembali ke Indonesia dan berangkat ke negara tujuan.

j. Hukum yang berlaku

Dalam perjanjian kerja antara TKI dan pengguna di Hong Kong, maka hukum yang berlaku adalah hukum yang berlaku di Hong Kong. Hal ini sesuai dengan azas "*lex loci solutionis*" yaitu bahwa terhadap perjanjian kerja, hukum yang berlaku adalah hukum dari negara dimana perjanjian kerja tersebut dilaksanakan.

k. Tanda tangan pengguna dan TKI

Tanda tangan pengguna dan TKI adalah sebagai tanda bahwa masing-masing pihak telah mengetahui dan sepakat atas isi perjanjian kerja, sehingga bila ada perselisihan dapat diselesaikan dengan mendasarkan pada perjanjian kerja yang mereka tanda tangani. Perjanjian kerja ini harus diketahui oleh agen (mitra usaha) di Hong Kong, PJTKI dan KJRI.

Perjanjian kerja harus dimintakan legalisasi ke KJRI di Hongkong. Pihak KJRI akan memberikan legalisasi terhadap perjanjian kerja tersebut apabila dilampiri data-data antara lain :

- Data TKI yang meliputi nama, alamat (desa RT/RW, Nomor rumah, Kecamatan, dan Kabupaten), foto copy KTP, jenis pekerjaan, foto copy paspor, dan tanggal pemberangkatan.
- Data majikan yang meliputi nama, alamat PO BOX milik pengguna (bukan milik agent/PJTKA) dan kode pos, nomor telepon, pekerjaan, foto copy bitogoh (ID), dan foto copy visa.

Setelah perjanjian kerja dilegalisasi oleh KJRI di Hong Kong, maka TKI siap diberangkatkan ke Hong Kong.

BAB III

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TKI

DALAM PERJANJIAN KERJA

1. Jaminan Perlindungan Hukum Bagi TKI

Dalam rangka penempatan TKI ke Hong Kong, PJTKI mengikat perjanjian dengan TKI yang menegaskan hak dan kewajiban masing-masing pihak termasuk tanggungjawab PJTKI untuk mengusahakan perlindungan hukum bagi TKI. Tanggungjawab perlindungan mulai berlaku sejak pemberangkatan, selama bekerja di Hong Kong, sampai TKI kembali ke tanah air. PJTKI disini mengusahakan kerjasama dengan mitranya di Hong Kong untuk menyelenggarakan perlindungan hukum terhadap TKI selama bekerja di Hong Kong.

Pemerintah Indonesia dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja atau Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) di Hong Kong, mengikat perjanjian kerjasama dengan pihak Labour Department (Departemen Tenaga Kerja) Hong Kong, agar TKI memperoleh perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Hong Kong. Untuk itu perlu dipelajari hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Hong Kong yang mengatur tentang perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya tenaga kerja asing yang bekerja di Hong Kong, agar dapat digunakan untuk melindungi TKI.

Pemerintah juga memberikan perlindungan pada TKI dalam bentuk pengawasan atau pemantauan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja atau dalam masa hubungan kerja dengan pengguna. Sedangkan dalam Keputusan Menteri

Tenaga Kerja RI Nomor Kep-204/MEN/1999 tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri, perlindungan bagi TKI lebih difokuskan pada pembinaan, pengendalian dan evaluasi terhadap PJTKI dalam menempatkan TKI ke luar negeri, dengan harapan PJTKI mampu memberikan perlindungan pada TKI sesuai dengan ketentuan yang ada dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja RI tersebut.

Menurut Zainal Asikin, perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.⁹

Perjanjian kerja antara TKI dan pengguna adalah merupakan dasar untuk menjamin perlindungan hukum bagi TKI, karena perjanjian kerja yang ditandatangani TKI dan pengguna, serta ditandatangani oleh agen di Hong Kong, PJTKI, dan didaftarkan pada KJRI di Hongkong, merupakan bukti bahwa TKI tersebut bekerja di Hong Kong secara legal, sehingga apabila ada hak-hak TKI yang dilanggar oleh pengguna, ia berhak atas perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang melahirkan hubungan kerja antara TKI dan pengguna mempunyai aspek hukum perdata internasional, karena mengandung unsur asing sehingga mengandung permasalahan tentang pilihan hukum dan penentuan hakim mana yang berkompeten mengadilinya kalau terjadi perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian kerja.

⁹ Zainal Asikin et al, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, h 5

Bila terjadi perselisihan atau hal-hal yang tidak diinginkan, hukum yang dipakai untuk menyelesaikan adalah hukum negara yang bersangkutan (hukum yang berlaku di tempat TKI bekerja). Hal ini biasanya sudah ditentukan dalam perjanjian kerja. Prinsip ini sejalan dengan azas "lex loci solutionis", yaitu bahwa terhadap hukum suatu perjanjian kerja yang berlaku adalah hukum dari negara dimana perjanjian kerja dilaksanakan.

Dalam hal TKI melakukan kesalahan terhadap pengguna atau pengguna melakukan kesalahan terhadap TKI, maka hukum yang berlaku adalah hukum dimana tindak pidana itu dilaksanakan, sesuai dengan azas "lex loci delicti".¹⁰

Sebagai individu, TKI memperoleh perlindungan dalam hukum internasional, antara lain :¹¹

- a. Perlindungan bilateral yang mengatur pengerahan tenaga kerja migran seperti TKI, secara eksplisit ada dalam perjanjian bilateral antara Indonesia dengan negara dimana TKI berada. Dalam perjanjian bilateral tersebut sebaiknya disebutkan klausula yang menyatakan bahwa negara penerima TKI berkewajiban untuk memberi perlindungan hukum bagi TKI, termasuk menjamin kemudahan untuk memulihkan hak-hak TKI apabila diperlakukan tidak adil.
- b. Walaupun tidak ada perjanjian bilateral tentang perlindungan TKI, jika suatu negara bersedia menerima warga negara asing (misalnya dari Indonesia), maka individu tersebut menurut hukum internasional,

¹⁰ H. P. Rajagukguk, Perlindungan Hukum Untuk Buruh Migran Indonesia, Makalah, Disampaikan pada Simposium yang diselenggarakan oleh KOPBUMI, Surakarta, 31 Juli 1997.

harus memperoleh perlindungan hukum dari negara tersebut. Jika ada TKI yang memperoleh perlakuan buruk, maka negara harus memperjuangkan keadilan bagi TKI tersebut.

- c. Dalam hukum internasional, dikenal teori hak dan kewajiban negara atas orang atau pertanggungjawaban negara. Dalam teori ini antara lain disebutkan bahwa negara wajib melindungi warga negaranya. Suatu negara mempunyai kewajiban memberi pemulihan kepada negara yang dirugikan atas perbuatan negaranya yang melanggar hukum internasional. Misalnya pelanggaran perjanjian bilateral yang mengatur pengerahan (penempatan) TKI. Perlindungan negara bagi TKI dapat dikoordinasikan antara Departemen Luar Negeri dan Departemen Tenaga Kerja.

Usaha perlindungan bagi TKI dapat pula didasarkan pada ketentuan seperti Konvensi ILO Nomor 47 Tahun 1949 tentang *Migrant Workers*.¹² Sebagai anggota PBB, Indonesia wajib melaksanakan Piagam PBB. Pasal 1 Piagam PBB mengamanatkan perlunya mendorong penghormatan terhadap Hak Azasi Manusia dan kebebasan dasar bagi semua umat manusia. Hak-hak azasi disini termasuk hak-hak tenaga kerja (TKI) untuk memperoleh upah yang layak dan perlakuan yang manusiawi. Untuk itu, peranan pemerintah harus jelas memperlihatkan fungsi perlindungan bagi TKI, baik dalam hubungan dengan lembaga yang

¹¹ Agustinus Supriyanto, *TKI Dan RUU Naker*, Kompas, 11 Juli 1997.

¹² Bomer Pasaribu, *Prospek Eksport Jasa TKI Serta Perlindungan Hukum, Asuransi Dan Keselamatannya di Luar Negeri*, Makalah, Disampaikan dalam Rakornas yang diselenggarakan Ditjen Binapenta, Jakarta, 26-28 Maret 1996

mempekerjakan TKI (pengguna), maupun dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara dimana TKI bekerja.

2. Pelanggaran Perjanjian Kerja Oleh Pengguna

Pengiriman TKI ke luar negeri sebenarnya bukan sekedar negosiasi syarat-syarat kerja dan penghasilan. TKI akan menghadapi hukum yang berbeda dari hukum yang berlaku di Indonesia serta adat istiadat dan kondisi yang juga berbeda. Bahkan bisa terjadi seorang TKI kurang sadar mengenai sanksi hukum dan pelaksanaannya bila ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pengguna, baik di dalam maupun diluar kerja.

Perjanjian kerja merupakan pegangan yuridis bagi TKI dan pengguna bila terjadi perselisihan mengenai isi perjanjian kerja dalam pelaksanaan hubungan kerja. Ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja, antara lain berisi hak dan kewajiban masing masing pihak, agar TKI dan pengguna merasa aman dan terjamin, yang dalam hubungan kerja akan membuahkan hasil yang baik.

Namun gambaran ideal tersebut tidak selalu akan menjadi kenyataan. Banyak terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja baik yang dilakukan oleh TKI dan terutama oleh pengguna sebagai pihak yang mempunyai posisi yang lebih kuat.

Agus Sudono berpendapat bahwa konsistensi pelaksanaan perjanjian kerja ternyata bisa dilanggar oleh salah satu atau kedua pihak: baik pengguna

maupun TKI. Dalam hal ini, pelanggaran terhadap perjanjian kerja oleh pengguna bisa terjadi karena tiga hal pokok, antara lain :¹³

- Tingkat keuntungan yang hendak diraih (melalui penekanan ongkos) dipandang masih belum memadai, sehingga mereka perlu memeras efisiensi atau memacu produktivitas.
- Persaingan yang makin ketat, biaya eksternal yang makin meningkat, sehingga perlu menekan *internal cost*.
- *External disturbances*, yaitu penawaran tenaga-tenaga lain yang lebih produktif, murah dan syarat-syarat lain yang lebih ringan.

Sedangkan tindakan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pengguna terhadap TKI menurut A. Ridwan Halim, dapat berupa perbuatan-perbuatan :¹⁴

- Pembayaran gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan, atau gaji tidak dibayarkan sesuai dengan yang diperjanjikan.
- Penahanan barang milik TKI yang dibawanya ke tempat kerja sebagai barang berharga.
- Penahanan gaji yang dilakukan oleh majikan (pengguna) dengan alasan sebagai tabungan masa depan TKI.
- Pemberian pekerjaan yang luar biasa banyaknya (tidak sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian kerja).
- Pemberian makanan dan akomodasi yang jauh di bawah standart kelayakan dan kemanusiaan serta kesehatan).

Pelanggaran perjanjian kerja oleh pengguna terhadap TKI di Hong Kong yang ditempatkan melalui PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo, antara lain :¹⁵

- Gaji TKI dibayar, tetapi tidak sesuai dengan yang dijanjikan.
- Gaji TKI tidak dibayar tepat pada waktunya.
- Pada waktu TKI sakit tidak diberi cuti sakit dan biaya pengobatan, atau diberi pengobatan tetapi hanya sekedarnya saja.
- TKI dipekerjakan pada hari libur tanpa bayaran tambahan.

¹³ Agus Sudono, Jaminan Perlindungan Hukum Asuransi Dan Keselamaan TKI Di Luar Negeri, Makalah, Disampaikan pada Rakornas Departemen Tenaga Kerja, Jakarta, 26-28 Maret 1996.

¹⁴ A Ridwan Halim, Merdeka, 16 Juli 1989, h. 11

- Pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan atau ganti rugi.

Bila dilihat dari macam pelanggaran perjanjian kerja yang dilakukan pengguna, terlihat bahwa pelanggaran-pelanggaran tersebut bukan tergolong pelanggaran berat, seperti yang dilakukan oleh pengguna terhadap TKI di negara-negara lain di luar Hong Kong, yang memperlakukan TKI secara tidak manusiawi. Hal ini disebabkan perlindungan terhadap tenaga kerja asing (termasuk TKI), sangat diperhatikan oleh Pemerintah Hong Kong, yaitu dituangkan dalam *Guidance Notes on the Employment Ordinance and the Employment Contract for the Foreign Domestic Helper* serta *Employees Compensation Ordinance*.

3. Upaya Hukum TKI Bila Pengguna Melanggar Perjanjian Kerja

Sudah menjadi pandangan umum dari jaman ke jaman bahwa orang yang melakukan pekerjaan, terutama pekerjaan yang dilakukan di bawah perintah orang lain dan hasilnya untuk orang lain pula, adalah berada pada pihak yang kondisinya lebih lemah jika dibandingkan dengan pihak yang memberi pekerjaan.

Hal ini juga berlaku bagi TKI, yang bekerja pada pengguna. Seperti terlihat dalam perjanjian kerja antara TKI dan pengguna, pengguna mempunyai *bargaining position* yang kuat terhadap TKI. Terbukti dari klausula-klausula dalam perjanjian kerjadi yang ditentukan oleh pengguna, dan TKI tinggal memberikan persetujuan. Jadi perjanjian kerja tersebut tidak dibuat atas kesepakatan antara TKI dan pengguna.

¹⁵ Wawancara dengan Bapak Cuk Budi Sutrisno, Manajer PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo.

Posisi pengguna yang secara ekonomi dan psikologis lebih kuat daripada TKI, menyebabkan pengguna mempunyai kecenderungan lebih besar untuk melakukan pelanggaran terhadap TKI, terutama yang menyangkut perjanjian kerja.

Apabila terjadi pelanggaran terhadap perjanjian kerja seperti yang telah disebutkan dalam sub bab 2 di atas, maka TKI dapat menghubungi Kantor Perwakilan PJTKI di Hong Kong. Perwakilan PJTKI di Hong Kong akan membantu menyelesaikan persoalan tersebut melalui perundingan dengan mendasarkan pada perjanjian kerja yang ada. TKI dipertemukan dengan pengguna, sedangkan perwakilan PJTKI sebagai penengah. Dalam perundingan yang bersifat kekeluargaan ini, akan dicari pemecahan atas persoalan yang ada, sehingga hubungan kerja antara TKI dan pengguna dapat terus berlangsung. Dan sejauh ini, pelanggaran terhadap perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengguna dapat diselesaikan secara kekeluargaan melalui perundingan.¹⁶

Bisa juga TKI melaporkan pelanggaran tersebut pada *Labour Department* (Departemen Tenaga Kerja). Pejabat dari *Labour Department* akan membantu mengatasi persoalan tersebut dengan menyelenggarakan perundingan damai. Jika persoalan yang terjadi tidak dapat diselesaikan melalui perundingan damai, persoalan tersebut dapat diajukan pada *Labour Tribunal* (Pengadilan Tenaga Kerja). Dari *Labour Tribunal*, persoalan tersebut dapat dialihkan pada *District Court* (Pengadilan Distrik) atau *High Court* (Pengadilan Tinggi). Dan apabila ada

¹⁶ Wawancara dengan Bapak Cuk Budi Sutrisno, Manajer PJTKI PT Surya Pacific Jaya Sidoarjo.

pihak yang tidak puas dengan keputusan *High Court*, dapat mengajukan banding ke *Court Appeal* (Pengadilan Banding).

Untuk pelanggaran perjanjian kerja oleh pengguna yang menyangkut pemutusan hubungan kerja, dimana pemutusan hubungan kerja dilakukan sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir, sedangkan TKI telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik atau dalam melakukan pemutusan hubungan kerja tidak mengindahkan ketentuan-ketentuan yang berlaku (*Guidance Notes on the Employment Ordinance and the Employment Contract for the Foreign Domestic Helper*), maka TKI dapat melakukan upaya-upaya seperti tersebut di atas.

Apabila terjadi pelanggaran yang dapat dikategorikan sebagai tindakan kriminal, yang dilakukan oleh pengguna terhadap TKI, seperti :

- TKI menjadi sasaran serangan fisik pengguna
- Pengguna menjadikan TKI sebagai sasaran godaan, pelecehan seksual atau diperkosa
- TKI dikurung di dalam rumah pengguna
- Pengguna memperlakukan TKI secara sewenang-wenang dan tidak manusiawi, seperti: menendang, memukul, melukai, dan menempeleng TKI.
- Kartu identitas, paspor, dan barang-barang TKI ditahan oleh pengguna

Maka TKI harus segera minta perlindungan pada petugas kepolisian setempat dan minta dihubungkan dengan KJRI dan Perwakilan PJTKI di Hong Kong. Selain itu, TKI hendaknya mendapatkan bukti atau kesaksian atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengguna terhadap hak-haknya.

Pada dasarnya, tidak seorang penggunapun boleh mengadakan, memperbarui, atau melanjutkan perjanjian kerja, tanpa ia yakin mampu membayar gaji TKI yang menjadi tanggung jawabnya. Begitu pengguna menyadari bahwa ia tidak mampu membayar gaji TKI yang menjadi tanggung jawabnya, maka seyogyanya ia memutuskan hubungan kerja.

Di Hong Kong, jika gaji TKI masih dihutangkan atau belum dibayar, maka mereka memperoleh perlindungan terbatas dari pemerintah Hong Kong sesuai dengan Ordonansi Kerja yang berlaku di Hong Kong yaitu *Guidance Notes on the Employment Ordinance and the Employment Contract for the Foreign Domestic Helper*. Dalam hal ini jika pengguna tidak mampu membayar gaji atau tuntutan-tuntutan yang menjadi hak TKI, maka TKI dapat mengajukan pembayaran ex-gratia dari *Protection of Wages on Insolvency Fund* (dana perlindungan upah tak terbayar). Untuk mendapatkan pembayaran *Protection of Wages on Insolvency Fund*, TKI harus mengisi formulir permohonan sesuai dengan *Guidance Notes on the Employment Ordinance and the Employment Contract for the Foreign Domestic Helper* yang disampaikan ke *Labour Department* bagian *Foreign Domestic Helpers Service*. Pembayaran itu tidak akan melebihi 8000 (delapan ribu) dollar Hong Kong, sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan TKI pada pengguna selama empat bulan.

Sedangkan mengenai pemutusan hubungan kerja oleh pengguna, pada dasarnya dapat dilakukan tanpa pemberitahuan atau pembayaran ganti rugi pada TKI jika :

- TKI dengan sengaja tidak mematuhi perintah yang sah dan masuk akal sesuai dengan perjanjian kerja.
- TKI berperilaku tidak pantas dan tidak melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya
- TKI bersalah karena menipu atau tidak jujur
- TKI terbiasa sembrono dalam melakukan tugas-tugasnya.

Selain itu, pemutusan hubungan kerja dapat juga dilakukan oleh TKI tanpa pemberitahuan atau ganti rugi, jika :

- TKI terancam fisiknya oleh tindakan kekerasan pengguna
- TKI menjadi sasaran perlakuan sewenang-wenang dari pengguna.

TKI yang telah bekerja secara terus-menerus selama tidak kurang dari 24 bulan, kemudian TKI dipecat dengan alasan kelebihan tenaga, maka menurut pasal 57 *Guidance Notes on the Employment Contract for the Foreign Domestic Helper*, TKI berhak mendapatkan uang pesangon sebesar 2/3 gaji terakhirnya. Menurut Ordonansi Kerja di Hong Kong tersebut, jenis pemutusan hubungan kerja yang dianggap sebagai pemecatan adalah sebagai berikut :

- Pemutusan hubungan kerja oleh majikan, perjanjian kerja dihentikan oleh pengguna dengan atau tanpa pemberitahuan atau ganti rugi
- Pemutusan hubungan kerja karena masa berlakunya perjanjian kerja sudah habis
- Pemutusan hubungan kerja karena perilaku majikan (ancaman fisik dengan kekerasan oleh majikan, perilaku majikan yang tidak pantas, atau dasar lain yang membuat tenaga kerja berhak memutuskan hubungan kerja.

Maksud dari kelebihan tenaga adalah: pengguna tidak lagi membutuhkan tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Tenaga Kerja punya waktu tiga bulan untuk secara tertulis mengajukan tuntutan uang pesangon kepada majikannya, dan ketiga bulan tersebut ikut dikalkulasikan.

Bagi seorang TKI yang telah dipecat oleh pengguna karena alasan di luar alasan pemecatan atau kelebihan tenaga, meninggal dunia dalam tugas, atau beristirahat karena alasan kesehatan yang tidak mengijinkan TKI untuk bekerja, namun telah bekerja selama tidak kurang dari lima tahun pada pengguna yang sama, berdasarkan Ordonansi Kerja yang berlaku di Hong Kong, berhak mendapatkan pembayaran tunjangan pengabdian berdasarkan lama kerja. Sedangkan pemecatan yang dianggap memenuhi syarat untuk mendapatkan tunjangan pengabdian adalah :

- Pemecatan oleh majikan di luar yang dikarenakan dalam hal tenaga kerja sengaja tidak patuh, berperilaku tidak pantas, menipu, sembrono, dan lalai (dalam keadaan yang demikian, tenaga kerja kehilangan haknya untuk mendapatkan tunjangan pengabdian)
- Tenaga kerja dipekerjakan di bawah perjanjian kerja dimana masa berlakunya perjanjian kerja itu sudah habis dan tidak diperbaharui atau diperpanjang
- Tenaga kerja sendiri yang berhenti atas dasar rasa takut yang masuk akal, ancaman fisik dengan kekerasan, perlakuan sewenang-wenang dari majikan, atau dasar lain yang membuat tenaga kerja berhak memutuskan hubungan kerja.

- Seorang tenaga kerja yang mundur dari pekerjaan karena umur tua (minimal 65 tahun) setelah setidaknya bekerja selama sepuluh tahun pada majikan yang sama.

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Perjanjian kerja dalam penempatan TKI melalui PJTKI dibuat dalam bentuk baku, yaitu klausula-klausulanya sudah ditentukan oleh pengguna (mitra usaha) dan ditandatangani oleh pengguna. Perjanjian kerja tersebut kemudian dikirim ke PJTKI di Indonesia untuk ditandatangani oleh TKI. Perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Inggris dan diterjemahkan dalam bahasa Indonesia agar dapat dimengerti oleh TKI. Perjanjian kerja tersebut diketahui dan ditandatangani juga oleh PJTKI, agen (mitra usaha) dan KJRI, serta dapat diperpanjang atas kesepakatan antara TKI dan pengguna.
- b. Pada tingkat pelanggaran perjanjian kerja yang tergolong ringan seperti gaji TKI tidak dibayar tepat pada waktunya, gaji TKI dibayar tetapi tidak sesuai dengan yang diperjanjikan, TKI tidak diberi cuti dan biaya pengobatan ketika sakit, TKI dipekerjakan pada hari libur tanpa bayaran tambahan serta pekerjaan TKI lebih banyak dari yang seharusnya dilaksanakan, maka perjanjian kerja sudah bisa memberikan perlindungan hukum bagi TKI. Hal ini dikarenakan dalam perjanjian kerja sudah secara tegas dan jelas mengatur tentang ruang lingkup pekerjaan serta hak dan kewajiban TKI dan pengguna yang harus dipatuhi oleh keduanya. Sedangkan untuk pelanggaran perjanjian kerja yang tergolong berat seperti pengguna memperlakukan TKI secara sewenang-wenang dan tidak manusiawi: menendang, memukul dan melukai serta melakukan pelecehan

seksual pada TKI, perjanjian kerja tidak bisa memberikan perlindungan hukum pada TKI karena memang hal tersebut tidak diatur dalam perjanjian kerja. Sehingga diperlukan keterlibatan aparat kepolisian setempat, PJTKI, KJRI dan agen (mitra usaha), disamping juga kebijaksanaan pemerintah Indonesia dan pemerintah tempat TKI bekerja tentang jaminan perlindungan hukum bagi TKI.

2. Saran

- a PJTKI harus lebih selektif dalam menentukan perjanjian kerja yang boleh ditandatangani oleh calon TKI yang akan ia tempatkan ke luar negeri. Yaitu perjanjian kerja yang bisa memberikan perlindungan hukum bagi TKI dari kesewenang-wenangan pengguna. Selain itu, pemerintah hendaknya menetapkan klausula-klausula yang harus ada dalam perjanjian kerja, sehingga dapat digunakan oleh PJTKI sebagai acuan untuk menentukan apakah perjanjian kerja yang dibuat oleh pengguna (mitra usaha) sudah bisa memberikan perlindungan hukum pada TKI.
- b Peraturan perundang-undangan tentang penempatan TKI ke luar negeri yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep-204/MEN/1999 perlu untuk lebih dilengkapi, terutama dalam hal pengaturan mengenai perjanjian kerja yang saya rasa belum memadai untuk dijadikan dasar perlindungan hukum bagi TKI.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja, Buku TKI (Indonesian Worker's Book).
- Djumadi, Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- R. Indiarso dan MJ. Saptanno, Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia, Surabaya, 1996.
- Rahmat Safa'at, Buruh Perempuan Perlindungan Hukum Dan Hak Azasi Manusia, IKIP Malang, 1998.
- Zainal Asikin, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993

Makalah :

- Agus Sudono, Jaminan Perlindungan Hukum Asuransi Dan Keselamatan TKI di Luar Negeri, Rakornas Depnaker, Jakarta, 26-28 Maret 1996.
- Bomer Pasaribu, Prospek Ekspor Jasa TKI Serta Perlindungan Hukum, Asuransi Dan Keselamatannya di Luar Negeri, Rakornas Depnaker, Jakarta, 26-28 Maret 1996.
- Chamsiah Jamal, TKW Sebagai Pembantu Rumah Tangga di Luar Negeri Penyebab, Mekanisme dan Konsekwensinya, Lokakarya Nasional, Malang, 3-4 Juli 1995.
- H.P. Rajagukguk, Perlindungan Hukum Untuk Buruh Migran Indonesia, Simposium, Surakarta, 31 Juli 1997.
- P.M. Hadjon, Perlindungan Hukum Dalam Negara Hukum Pancasila, Simposium tentang Politik, Hak Azasi Dan Pembangunan Hukum, Dies Natalis XL/Lustrum VIII Universitas Airlangga, 3 November 1994.

Peraturan Perundang-Undangan :

R. Subekti, Kitab Undang Undang Hukum Perdata, Pradnya Paramitha, 1983.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-

Undang Nomor 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor Kep-204/MEN/1999

Tentang Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri.

Guidance Notes on the Employment Contract for the Foreign Domestic Helper.

Koran :

Jawa Pos, Menaker Malaysia Besuk TKW Teraniaya, 16 Februari 2000

Kompas, Agustinus Suprianto, TKI dan RUU Naker, 11 Juli 1997.



Nomor : 270/SPJ/II/2000
Lampiran : --
Perihal : Ijin Survey

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Hukum
Universitas AIRLANGGA
Jl. Dharmawangsa Dalam Selatan
SURABAYA - 60286

Menunjuk surat dari Fakultas Hukum Universitas AIRLANGGA
No. 1457/J03.1.11/PL/1999 tertanggal 22 Nopember 1999 pe-
rihal seperti tersebut dalam pokok surat, bersama ini ka-
mi sampaikan bahwa:

N a m a : ETIK YUNIATI
NIM : 039614337
Semester : VII (tahun ke-4)
A l a m a t : Jl. Gubeng Airlangga Vi/2 Surabaya

telah melaksanakan pencarian data/ informasi di Balai La-
tihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) SURYAPACIFIC JAYA guna pe-
nyusunan SKRIPSI, dari bulan Desember 1999 sampai dengan
bulan Juni 2000.

Selama melaksanakan tugas penelitian, yang bersangkutan me-
nunjukkan sikap pengertian dan kerjasama yang baik.

Demikian agar semua pihak yang berkepentingan maklum.

Sidoarjo, 1 Juli 2000

PT. SURYAPACIFIC JAYA

A/n Direksi,

CUK BUDI SUTRISNO BSc
Manager Operasional

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIR LARONG (4)

RS. SRI BANGUN SYAMSUDIN

SEP 22, 1999

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

(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

(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.

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 mission 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\$ 3,670.- per month.

(b) The Employer shall provide the Helper with suitable and furnished accommodation as per attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties and food free of charge. If no food is provided, a food allowance of HK\$ 300 a month shall be paid to the Helper.

(c) The Employer shall provide a receipt for payment of wages and food allowance and the per 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 date of his/her* departure from his/her* place of origin until the date of his/her* arrival at Hong Kong by 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

the event that the Helper has paid the above costs or fees, the Employer shall fully reimburse the Helper with the amount so paid by the Helper upon demand and production of the corresponding receipts and documentary evidence of payment.

Delete where inappropriate.

Use either Clause 34 or 35

PERJANJIAN KERJA SEBAGAI .

ETIK YUNIATI

includes maintenance in hospital and emergency dental treatment. The Employer shall not 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 described 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

CHO SHING KWAN

(Name of Witness)



(Signature of Witness)

Signed by the Helper

ST BANGUN STAMISUDH 80287

(Signature of Helper)



P.T. SURIAPACIFIC JAYA
Sidoarjo Indonesia

In the presence of

SUSAMA

(Name of Witness)

SKRIPSI

PERJANJIAN KERJA SEBAGAI ...

ETIK YUNIATI

Employer's residence and number of persons to be served

A. Approximate size of flat/house 680 square feet/square metres*

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

..... 2 adult 3 minors (aged between 5 to 18) minors (aged below 5) expecting babies.

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

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

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 60 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 NIL

.....
.....

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) NIL

The Helper should only perform domestic duties at the Employer's residence. As for chauffeur duty, it is allowable only if such duty is incidental to and arising from domestic duties. Application for entry visa to work as full time chauffeur will not be approved.

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

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)

NIL

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.

[Signature]

馬勵輝

Employer's name and signature

SEP 22, 1999

Date

Mr Bangun Samsudin 80287

Helper's name and signature

SEP 26, 1999

Date

delete where inappropriate

tick as appropriate

