

SKRIPSI

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA ANTARA PERUSAHAAN JASA
TENAGA KERJA INDONESIA DENGAN
TENAGA KERJA INDONESIA
DI PT. MUHASATAMA PERDANA**

Disusun dan Diajukan Untuk Melengkapi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Derajat Sarjana S-1 Dalam Ilmu Hukum
Pada Universitas Islam Sultan Agung
Semarang



Disusun oleh:

Nama : **SITI SUMTI**
NIM : 03.97.4467

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2001**

HALAMAN PENGESAHAN

TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN PENEMPATAN TENAGA
KERJA ANTARA PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA
INDONESIA DENGAN TENAGA KERJA INDONESIA
DI PT. MUHASATAMA PERDANA



Disetujui dan Disahkan oleh :



Dekan Fakultas Hukum

(Gunarto, SH.,SE.,Akt.,M.Hum)

Dosen Pembimbing

(Soeyono, SH.CN)

HALAMAN PERSETUJUAN

**TINJAUAN YURIDIS TENTANG PERJANJIAN PENEMPATAN TENAGA
KERJA ANTARA PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA
DENGAN TENAGA KERJA INDONESIA
DI PT. MUHASATAMA PERDANA**

Skripsi ini telah Disahkan oleh Tim Penguji

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

Hari : Sabtu
Tanggal : 1 September 2001

Dewan Penguji :

Ketua



(Gunarto, SH., SE., Akt, M.Hum)

Anggota I



(Arpangi, SH., M.Hum)

Anggota II



(Suyono, SH., CN)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah, karena dengan ridhonya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi persyaratan yang telah ditentukan dengan judul “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja dengan Tenaga Kerja Indonesia”.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program pendidikan strata satu (S1) Bidang Ilmu Hukum Perdata (BW) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Gunarto, SH, SE, Akt, M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Unissula Semarang.
2. Bapak Soeyono, SH, Cn, Selaku pembimbing skripsi yang senantiasa memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Mustaghfirin, SH, M Hum, selaku dosen wali yang memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis sejak penulis masuk Fakultas Hukum Unissula.
4. Bapak Islam Ahmad, Ibu Halim yang telah membantu memberikan data untuk penulisan skripsi.
5. Bapak Serta Ibu dosen semuanya yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada penulis.
6. Kepada kedua orang tua, kakak, adik yang telah membantu dan mendoakan penulis.

7. Rekan-rekan semua pihak yang telah membantu memberikan sumbangan pikiran dan tenaga penulisan skripsi ini.

Semoga jasa dan budi baik pihak-pihak tersebut diatas diberi imbalan yang berlipat ganda oleh Allah SWT.

Meskipun penulis telah mencurahkan segala kemampuan. Untuk itu segala saran dari semua pihak, penulis harapkan guna kesempatan skripsi ini.

Akhirnya harapan penulis semoga tulisan dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi pembaca.

Semarang, Agustus 2001

Penulis

(SITI SUMTI)



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|---------|
| Halaman Judul | i |
| Halaman Pengesahan | ii |
| Halaman Persetujuan | iii |
| Halaman Motto dan Persembahan | iv |
| Kata Pengantar | v |
| Daftar Isi | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Permasalahan | 1 |
| B. Pembatasan dan Perumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | 7 |
| D. Metode Penelitian | 8 |
| E. Sistematika Penulisan | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja | 12 |
| 1. Pengertian Perjanjian Penempatan dan Pengaturannya | 12 |
| 2. Syarat Sahnya Perjanjian | 17 |
| 3. Pihak-pihak dalam Perjanjian | 19 |
| 4. Hak dan kewajiban Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) | 21 |
| 5. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI) | 23 |

| | | |
|--------------------------|---|----|
| | 6. Berakhirnya Penempatan Tenaga Kerja | 24 |
| B. | Tinjauan Pengiriman Tenaga Kerja ke Luar Negeri | 25 |
| | 1. Kebijakan Pemerintah dalam Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia | 25 |
| | 2. Pihak-pihak yang terkait dalam pengiriman Tenaga Kerja ke Luar Negeri | 27 |
| | 5. Klausula-Klausula dalam Perjanjian | 31 |
| BAB III | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| | A. Gambaran Umum | 34 |
| | B. Mekanisme Pelaksanaan Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia | 39 |
| | C. Hambatan yang dialami Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dan cara penyelesaiannya. | 46 |
| BAB IV | PENUTUP | |
| | A. Kesimpulan | 52 |
| | B. Saran | 54 |
| DAFTAR ISI | | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | | |

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Penduduk Indonesia yang banyak jumlahnya merupakan modal dasar yang potensial dan produktif bagi pembangunan nasional, karena kunci pembangunan adalah faktor manusia. Manusia merupakan unsur produksi yang paling utama, jika manusia mempunyai mutu kemampuan yang tinggi, maka akan mampu mensukseskan pembangunan.

Semakin bertambahnya angka pengangguran sebagai akibat ketidaksesuaian antara pertambahan angkatan kerja dengan pertambahan lapangan kerja akan menimbulkan berbagai masalah seperti sarana dan prasarana kesehatan, pendidikan, sandang pangan dan kesempatan kerja. Oleh karena itu perlu adanya kesesuaian antara jumlah lapangan kerja dengan jumlah angkatan kerja.

Untuk mewujudkan kesesuaian antara jumlah penduduk dan lapangan kerja yang cukup, maka diperlukan adanya peningkatan pendidikan dan ketrampilan khusus, sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, produktivitas tenaga kerja. Pembentukan tenaga kerja yang berjiwa wirausahawan, akan mampu menciptakan lapangan kerja baik dari sektor pertanian, industri maupun perdagangan.

Sejalan dengan itu dimasyarakat telah dikenal adanya kegiatan antar kerja yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Kegiatan antar kerja ini adalah suatu kegiatan yang memberikan pelayanan jasa berupa penempatan tenaga kerja bagi pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilan dan

kemampuan, maupun pengguna jasa dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Keberadaan PJTKI ini sangat penting mengingat kegiatan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu usaha memperluas kesempatan kerja, yang berarti akan dapat mengurangi angka pengangguran. Karena pentingnya peranan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) tersebut maka pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri perlu diselenggarakan dengan efisien, yaitu dengan memberikan kemudahan-kemudahan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja menuju pada peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Kegiatan ini sejalan dengan kebijaksanaan ketenagakerjaan nasional yaitu pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri pada hakekatnya merupakan ekspor jasa penghasil devisa sehingga perlu diselenggarakan dengan efisien dan dengan memberikan kemudahan-kemudahan serta perlindungan yang diperlukan baik didalam maupun di luar negeri, dengan tetap memperhatikan harkat dan martabat serta nama baik bangsa dan negara.

Oleh karena itu diperlukan suatu peralatan yang mengatur masalah itu secara memadai.

Kegiatan antar kerja merupakan mekanisme yang sangat penting dibidang pelayanan, baik terhadap pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat serta kemampuannya maupun terhadap pengguna jasa untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Apabila mekanisme ini diperluas baik didalam maupun di luar negeri, maka kelancaran pelaksanaan

pembangunan akan lebih terjamin serta perluasan kesempatan kerja yang timbul dapat dimanfaatkan sepenuhnya.

Untuk menunjang kegiatan antar kerja tersebut Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dalam melaksanakan jasa penempatan tenaga kerja diperbolehkan memungut biaya jasa, sesuai dengan ketentuan pasal 48 Keputusan Tenaga Kerja No. KEP.204/MEN/1999 tentang penempatan tenaga kerja. Hal ini seringkali disalahgunakan dengan menarik biaya yang cenderung menjadi pemerasan dan penipuan, sehingga merugikan pencari kerja. Walaupun demikian masyarakat seolah tidak peduli berapa besar biayanya yang penting mendapat pekerjaan. Ini dapat dibuktikan dengan semakin meningkatnya jumlah tenaga kerja yang bekerja di luar negeri dari tahun ke tahun.

Para calon tenaga kerja membulatkan tekad untuk pergi mengadu nasib di luar negeri dengan harapan setelah tiba kembali di Kampung halaman, nantinya tingkat kehidupan dan kesejahteraan keluarganya semakin membaik. Untuk mencapai tujuan tersebut ada yang tidak segan-segan menjual harta dan kekayaan seperti sawah, ternak, sepeda motor sebagai biaya menebus berbagai persyaratan.

Dengan banyaknya tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, perlu mendapat perhatian dari pihak pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja (Depnaker) dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), sebab sebagian besar dari tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri umumnya berpendidikan rendah. Rendahnya pendidikan tenaga kerja akan berakibat pada rendahnya kualitas angkatan kerja.

Tenaga kerja yang berpendidikan rendah pada umumnya hanya mengandalkan fisik yang kuat tanpa diimbangi dengan ketrampilan yang memadai untuk mengerjakan pekerjaannya.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) sebagai badan usaha, kegiatan utamanya adalah memberikan pelayanan jasa penempatan tenaga kerja. Kegiatan penempatan tenaga kerja ini adalah suatu kegiatan pengarahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses antar kerja yaitu suatu mekanisme pelayanan kepada pengguna jasa dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya serta pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan minat, bakat dan kemampuan baik sementara waktu atau tetap.

Dari pengertian tersebut di atas, maka dalam proses antar kerja ini ada tiga pihak yang terkait dan saling berhubungan yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), tenaga kerja dan pengguna jasa. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan pengertian dari ketiga hal tersebut.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) adalah suatu badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang memiliki surat izin usaha untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri.¹⁾ Dari Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) inilah yang melaksanakan penempatan tenaga kerja. Sedangkan yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tenaga kerja Indonesia yaitu warganegara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan dibidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian dan

¹⁾ Abdul Rachmad Budiono, SH. MH, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm. 85.

olahraga, profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

Pengguna jasa adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum, perusahaan dan perseorangan di luar negeri yang bertanggungjawab mempekerjakan tenaga kerja.

Dalam pelaksanaan antar kerja itu akan timbul hubungan hukum antara ketiga pihak tersebut yaitu hubungan hukum antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan pengguna jasa, hubungan hukum antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan tenaga kerja dan hubungan hukum antara pengguna jasa dengan tenaga kerja.

Hubungan hukum antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa diwujudkan dalam perjanjian pengerahan (*recruitment agreement*). Perjanjian pengerahan adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa mengenai penempatan tenaga kerja Indonesia yang mengatur hak dan kewajiban serta kedudukan masing-masing pihak. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia tidak bisa melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri tanpa ada permintaan nyata dari calon pengguna jasa.

Hubungan hukum antara pengguna jasa dengan tenaga kerja diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis antara tenaga kerja Indonesia dengan pengguna jasa tenaga kerja Indonesia yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Hubungan hukum antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan Tenaga Kerja tidak diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban serta kedudukan masing-masing pihak, tetapi hubungan hukum

yang terjadi adalah bahwa Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) melaksanakan jasa penempatan tenaga kerja atas permintaan dari tenaga kerja, yang untuk kerja itu perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia seperti yang diatur dalam pasal 51 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-204/MEN/1999 yang menyebutkan :

“Dalam melakukan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia, perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia berhak menerima biaya jasa penempatan Tenaga Kerja Indonesia (recruiting fee) yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku”.

Hubungan hukum antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan tenaga kerja tersebut diatas melahirkan perjanjian melakukan jasa.

Definisi perjanjian melakukan jasa menurut pasal 1601 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah persetujuan dengan mana pihak yang satu mengikatkan dirinya untuk melakukan pekerjaan bagi pihak yang lainnya dengan menerima upah. Dalam pelaksanaan proses antar kerja ini Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia sebagai pihak melaksanakan jasa penempatan tenaga kerja. Sedangkan pihak tenaga kerja berkewajiban untuk membayar biaya penempatan mengenai teknis pelaksanaan penempatan tenaga kerja diserahkan sepenuhnya kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia.

Dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja dapat saja kewajiban para pihak dipenuhi sebagaimana mestinya, tetapi terkadang salah satu pihak melakukan kesalahan yang dikatakan telah melakukan wanprestasi.

Sering terjadi bahwa calon tenaga kerja akan ditempatkan untuk bekerja ke luar negeri, tetapi pada kenyataannya tidak juga dipekerjakan, walau calon tenaga kerja telah membayar biaya penempatan kerja.

Oleh karena itu penulis ingin mengetahui bagaimana perjanjian penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

B. Pembatasan dan Perumusan Masalah

Mengingat bahwa perkembangan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh perusahaan jasa tenaga kerja itu luas, maka penulis hanya membatasi permasalahan dengan perumusan yang disusun sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme pengiriman tenaga kerja Indonesia yang dilakukan oleh perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia.
2. Hambatan apa yang dihadapi oleh perusahaan jasa tenaga kerja dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan bagaimana cara penyelesaiannya jika terjadi hal tersebut.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sebagai tujuan dari penelitian ini ialah :

1. Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan pengiriman tenaga kerja dan gambaran umum dari perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia.
2. Dengan diketahuinya hambatan dalam penempatan tenaga kerja, maka diharapkan dapat mengetahui bagaimana cara penyelesaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan :

1. Bagi ilmu pengetahuan

Dalam pembahasan materi ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pelaksanaan pengiriman tenaga kerja

2. Bagi kepentingan masyarakat

Untuk memberikan informasi ataupun gambaran tentang prosedur pelaksanaan hukum penempatan tenaga kerja yang berlaku sesuai peraturan perundang-undangan.

D. Metode Penelitian

Penelitian pada umumnya bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, menguji kebenaran suatu pengetahuan. Menemukan berarti berusaha memperoleh sesuatu untuk mengisi kekosongan atau kekurangan, mengembangkan berarti memperluas dan menggali lebih dalam dari sesuatu yang ada, menguji kebenaran dilakukan jika apa yang sudah ada masih / menjadi diragukan kebenarannya. ²⁾

Untuk mencapai hal tersebut, dapat ditempuh berbagai metode yang antara lain adalah :

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis yaitu dalam mencari data tidak hanya bersumber pada segi yuridis

²⁾ Ronny Hanitijo Soemitro, 1985, *Metode Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 15

saja melainkan juga memperhatikan segi-segi lainnya, seperti segi sosial, ekonomi, budaya dan sebagainya.

Jadi pendekatan secara yuridis sosiologis maksudnya adalah selain menggunakan asas dan prinsip hukum dalam meninjau, melihat dan menganalisa masalah, penelitian juga meninjau bagaimana pelaksanaannya dalam prakteknya.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan secara deskriptif. Sebab hanya menggambarkan obyek yang menjadi pokok permasalahan saja.

3. Metode Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik non random sampling. Non random sampling artinya tidak semua individu dalam populasi diberi kesempatan menjadi anggota sampel Jenis penelitiannya menggunakan purposive. Purposive sampling berarti calon responden ditetapkan oleh peneliti dengan pertimbangan bahwa calon responden tersebut mengetahui tujuan perjanjian penempatan tenaga kerja yang dimaksud.

4. Metode Pengumpulan data, yakni :

- a. Penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan data-data yang terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan, buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian, bahan kuliah yang berhubungan masalah yang diteliti, kemudian data tersebut dipelajari dan dianalisa.
- b. Penelitian lapangan, metode yang digunakan dalam penelitian lapangan adalah

sebagai berikut :

1. Secara interview atau wawancara yaitu tanya jawab atau suatu tehnik pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dilakukan secara sistematis dan didasarkan pada tujuan penelitian.
2. Secara kuesioner yaitu dengan menggunakan daftar pertanyaan berdasarkan hasil penelitian kepustakaan yang telah disusun dan disampaikan secara terbuka.

5. Metode Analisa Data

Metode analisa data yang dipergunakan adalah semua data yang telah berhasil diperoleh terlebih dahulu diolah agar dapat memberikan gambaran yang sesuai kebutuhan, kemudian dianalisa secara kualitatif yaitu pengkajian berdasarkan pemikiran yang logis sehingga akan menghasilkan uraian yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu suatu uraian yang menggambarkan permasalahan dan pemecahannya secara jelas dan lengkap berdasarkan data-data yang diperoleh dari penelitian.

E. Sistematika Penulisan

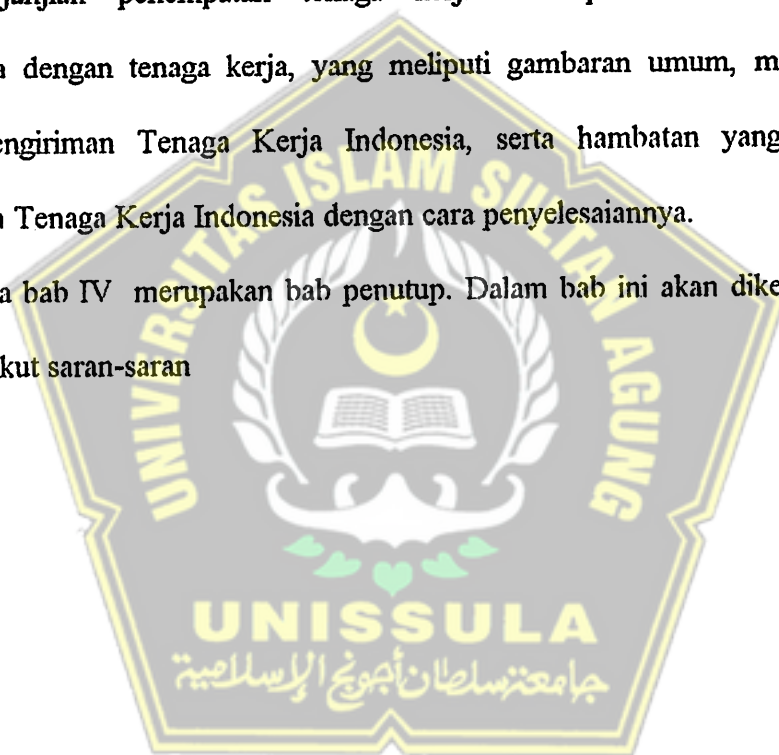
Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai hal-hal yang akan diuraikan, maka disusunlah dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I merupakan bab pendahuluan yang berisikan latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II akan membahas tentang tinjauan pustaka mengenai perjanjian penempatan tenaga kerja, meliputi pengertian perjanjian penempatan tenaga kerja, syarat sah perjanjian, pihak-pihak dalam perjanjian, hak dan kewajiban Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), Hak dan kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI), serta berakhirnya perjanjian penempatan tenaga kerja.

Adapun bab III hasil pembahasan tentang hasil penelitian mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan tenaga kerja antara perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan tenaga kerja, yang meliputi gambaran umum, mekanisme pelaksanaan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia, serta hambatan yang dialami Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan cara penyelesaiannya.

Akhirnya bab IV merupakan bab penutup. Dalam bab ini akan dikemukakan kesimpulan berikut saran-saran



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PERJANJIAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

1. Pengertian Perjanjian Penempatan dan Pengaturannya

Manusia sebagai makhluk sosial, senantiasa membutuhkan bantuan orang lain dan tergantung kepada orang lain di dalam usaha memenuhi kebutuhannya. Oleh karena itu dalam kehidupan bermasyarakat senantiasa terjadi hubungan antara orang yang satu dengan yang lain terwujud didalam suatu kerjasama. Untuk menjamin kepastian hukum dari kerjasama tersebut, maka dibuatlah suatu perjanjian.

Dengan lahirnya sebuah perjanjian, maka akan timbul hubungan diantara para pihak yang membuat perjanjian yang dinamakan perikatan atau perutusan. Perikatan merupakan terjemahan dari kata Verbintenis yang berasal dari bahasa Belanda. Subekti menggunakan kata perikatan sebagai terjemahan Verbintenis dan mendefinisikannya sebagai perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain berkewajiban memenuhi.³⁾

Dengan demikian hubungan antara perjanjian dan perikatan adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan. Jadi perjanjian merupakan salah satu sumber perikatan, di samping sumber lain yaitu Undang-Undang.

³⁾. Subekti, Hukum Perjanjian, Citra Aditya Bhakti, Bandung, 1989, hlm 1

Perikatan yang lahir dari perjanjian diatur dalam buku Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang terdiri dari XVIII bab.

Buku III ini dapat dibagi dalam 2 bagian :

- a. Bagian Umum, bab 1, 2, 3 (hanya pasal 1352 dan 1353) dan bab I berisi mengenai perikatan pada umumnya, perikatan yang lahir dari perjanjian.
- b. Bagian Khusus, yaitu meliputi bab III (kecuali pasal 1352 dan 1353), bab V sampai XVIII mengatur tentang perjanjian khusus antara lain berisi perjanjian jual beli, perjanjian sewa menyewa, perjanjian pemberian kuasa.

Ketentuan yang mengatur mengenai pengertian perjanjian terdapat dalam pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Dalam pasal tersebut perjanjian disebut sebagai persetujuan dan dikatakan sebagai suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

Para pihak yang terkait dalam perjanjian disebut sebagai subyek perjanjian. Adapun subjek perjanjian dapat berupa orang atau badan hukum. Untuk membuat suatu perjanjian subjek perjanjian harus mampu atau wenang melakukan perbuatan hukum. Kemampuan atau kewenangan tersebut akan ditetapkan menurut Undang-Undang.

Kata sepakat diantara para pihak didalam perjanjian adalah merupakan sesuatu yang mutlak. Sebab perjanjian tidak sah jika terjadi tanpa kata sepakat diantara para pihak, yang dimaksud dengan kata sepakat adalah sepakat mengenai hal-hal pokok yang mereka perjanjikan.

Tujuan diadakannya perjanjian adalah untuk memenuhi kebutuhan para pihak, yaitu kebutuhan yang hanya dapat terpenuhi jika para pihak mengadakan

perjanjian. Tujuan ini tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan tidak dilarang oleh Undang-Undang.

Prestasi yang hendak dilaksanakan adalah apa yang diperjanjikan oleh para pihak, dengan kata lain prestasi adalah kewajiban para pihak yang harus dilaksanakan agar para pihak menerima apa yang menjadi haknya.

Perjanjian mengandung unsur-unsur yang akan membentuk perjanjian.

Menurut Sudikno Mertokusumo perjanjian mengandung tiga unsur, yaitu :

a. Unsur esensialia, adalah unsur yang mutlak harus ada bagi terjadinya perjanjian.

Unsur ini mutlak harus ada agar perjanjian sah, merupakan syarat sahnya perjanjian. Syarat sahnya perjanjian adalah adanya kat asepakat atau kesesuaian kehendak kecakapan para pihak, obyek tertentu dan dasar yang halal.

b. Unsur Naturalia, adalah unsur yang tanpa diperjanjikan secara khusus dalam perjanjian secara diam-diam dengan sendirinya dianggap ada dalam perjanjian karena sudah melekat dalam perjanjian. Misalnya pada perjanjian jual beli, penjual harus menjamin pembeli terhadap cacat-cacat tersembunyi.

c. Unsur Accidentalialia, adalah unsur yang harus dimuat secara tegas dalam perjanjian. Unsur ini harus tegas diperjanjikan, misalnya mengenai tempat tinggal yang dipilih.

Selanjutnya mengenai pengertian perjanjian kerja Imam Soepomo berpendapat :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya.

(majikan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah”.

“Pada pihak lainnya megandung arti bahwa pihak buruh dalam melakukan pekerjaan itu berada dibawah pimpinan pihak majikan”.⁴⁾

Sedangkan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata pengertian perjanjian kerja diatur pada pasal 1601 a, yang menyatakan bahwa :

“Perjanjian perburuan adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, si buruh mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain si majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah”.

Sebelumnya penulis membahas mengenai perjanjian penempatan tenaga kerja, maka penulis akan menguraikan, penempatan tenaga kerja di Indonesia ke luar negeri yang selanjutnya disebut dengan penempatan tenaga kerja Indonesia adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mekanisme antar kerja untuk mempertemukan persediaan tenaga kerja Indonesia dengan permintaan di pasar kerja di luar negeri. Hal ini sesuai dengan pasal 1 angka 1 keputusan Mnerteri Tenaga Kerja No. Kep - 204 / MEN / 1999 tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Seorang calon tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri, terlebih dahulu akan melakukan perjanjian dengan perusahaan jasa tenaga kerja yang bersangkutan. Perjanjian mana akan memuat kesepakatan antara kedua belah pihak tentang segala sesuatu yang berkenaan dengan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

⁴⁾. Imam Soepomo, Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja, Djambatan Jakarta, 1983, hlm, 1

Perjanjian penempatan tenaga kerja antara perusahaan jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja perlu dibuat secara jelas dan lengkap, untuk mengatur hubungan hukum diantara kedua belah pihak tersebut. Dengan adanya perjanjian penempatan tenaga kerja tersebut, para pihak diharapkan dapat memahami dengan jelas hak dan kewajiban masing-masing, sehingga hubungan antara kedua belah tersebut diharapkan dapat berjalan dengan tertib, teratur dan terhindar dari kesalahpahaman diantara para pihak.

Keteraturan dan ketertiban hubungan para pihak yang terikat dalam perjanjian penempatan tenaga tersebut, akan menghindarkan terjadinya konflik yang berkepanjangan dan tidak terselesaikan karena kesalahpahaman, yang pada akhirnya akan menghambat mereka dalam menjalankan urusan kepentingan masing-masing.

Pengertian perjanjian penempatan tenaga kerja terdapat dalam pasal 1 angka 11 keputusan Menteri Tenaga Kerja No Kep - 204 / MEN / 1999 tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang menyebutkan :

“Perjanjian penempatan tenaga kerja adalah perjanjian tertulis antara perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja Indonesia yang memuat rencana penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri guna menjamin kepastian penempatan tenaga kerja Indonesia oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia”.

Perusahaan jasa tenaga kerja merupakan salah satu pelaksana antar kerja. Sebagai pelaksana antar kerja, perusahaan antar kerja memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Pelayanan baru diberikan setelah antara kedua pihak membuat perjanjian penempatan tenaga kerja. Perjanjian penempatan tenaga kerja adalah

perjanjian perjanjian yang dibuat antara perusahaan jasa tenaga kerja dengan calon tenaga kerja yang memuat persetujuan penempatan tenaga kerja oleh perusahaan jasa tenaga kerja. Dengan dibuatnya perjanjian penempatan tenaga kerja berarti calon tenaga kerja setuju bahwa pelaksanaan penempatan tenaga kerja akan dilakukan oleh perusahaan jasa tenaga kerja yang bersangkutan. Kemudian perusahaan jasa tenaga kerja berhak meminta biaya atas jasa yang telah diberikan.

Dapat disimpulkan bahwa perjanjian penempatan tenaga kerja adalah perjanjian dimana pihak perusahaan jasa tenaga kerja akan melaksanakan penempatan tenaga kerja bagi calon tenaga kerja dengan menerima biaya atas pelaksanaan jasa yang telah diberikan.

Dengan demikian perjanjian penempatan tenaga kerja antara perusahaan jasa tenaga kerja dengan calon tenaga kerja tergolong sebagai perjanjian melakukan jasa. Hal ini dikarenakan didalam perjanjian penempatan tenaga kerja tersebut, pihak calon tenaga kerja menghendaki dilakukannya prestasi yang berupa penempatan tenaga kerja oleh perusahaan jasa tenaga kerja.

Dalam hal ini calon tenaga kerja akan membayar biaya penempatan tenaga kerja tersebut, sedangkan mengenai tehnik penempatan diserahkan sepenuhnya kepada pihak perusahaan jasa tenaga kerja. Hal ini sesuai dengan pengertian perjanjian.

2. Syarat Sahnya Perjanjian

Ketentuan yang mengatur syarat sahnya perjanjian terdapat dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan bahwa perjanjian dianggap sah jika memenuhi keempat persyaratan sebagai berikut :

- a. Adanya kesepakatan dari para pihak yang mengikatkan diri.
- b. Adanya kecakapan para pihak untuk membuat perjanjian.
- c. Suatu hal / obyek tertentu.
- d. Serta adanya suatu sebab yang halal.

Untuk penjelasan keempat syarat sahnya perjanjian tersebut, maka penulis akan menguraikan syarat sahnya perjanjian.

Adanya sepakat dari para pihak yang mengikatkan diri, perjanjian penempatan tenaga kerja timbul apabila terjadi persetujuan untuk penempatan tenaga kerja yang akan dilakukan oleh perusahaan jasa tenaga kerja. Persetujuan mana dapat digunakan perusahaan jasa tenaga kerja untuk melakukan penempatan tenaga kerja. Persetujuan ditandai dengan penandatanganan pihak peminta jasa pada surat pernyataan penempatan tenaga kerja.

Dengan ditandatanganinya surat pernyataan penempatan tenaga kerja, maka sudah terjadi kesepakatan antara pihak peminta jasa dengan perusahaan jasa tenaga kerja. Tenaga kerja setuju menggunakan jasa perusahaan untuk ditempatkan.

Adanya kecakapan para pihak untuk perjanjian, pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa dan sehat pikirannya adalah cakap membuat persetujuan.

Suatu hal tertentu merupakan obyek perjanjian, yaitu suatu prestasi yang harus dipenuhi oleh para pihak dalam perjanjian. Dalam perjanjian penempatan tenaga kerja dengan sebaik-baiknya. Prestasi ini merupakan tanggung jawab atau kewajiban dari pihak perusahaan jasa tenaga kerja. Sehingga pihak perusahaan jasa tenaga kerja harus melaksanakan kewajibannya dengan sebaiknya, karena bila

melanggar dengan hukuman kurungan atau denda berdasarkan ketentuan hukum Undang-Undang yang berlaku.

Suatu sebab yang halal, bahwa perjanjian yang dibuat oleh para pihak adalah sesuatu yang diperbolehkan, artinya tidak dilarang untuk dilakukan. Jadi perjanjian penempatan tenaga kerja menjadi tidak sah apabila isi dari perjanjian dilarang untuk dilakukan oleh Undang-Undang.

3. Pihak-Pihak dalam Perjanjian

Pihak-pihak didalam perjanjian tergantung pada macam perjanjian yang dibuat oleh tenaga kerja. Dalam perjanjian yang dimaksud dapat dibedakan menjadi :

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian ini dibuat secara tertulis antara tenaga kerja dengan pengguna jasa. Dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep - 204 / MEN / 1999 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dalam pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa :

“ Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara tenaga kerja Indonesia dengan pengguna jasa yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

b. Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja

Adalah perjanjian yang dibuat antara tenaga kerja dengan perusahaan jasa tenaga kerja. Perjanjian mana sudah dibuat secara standar oleh pihak perusahaan jasa tenaga kerja yang berupa pernyataan.

Perjanjian penempatan tenaga kerja adalah perjanjian yang dibuat antara tenaga kerja dengan perusahaan jasa tenaga kerja; sebagaimana dalam keputusan menteri tenaga kerja tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri Pasal 1 angka 13 KEP-204/MEN/1999, menyebutkan bahwa :

“Perjanjian penempatan tenaga kerja adalah perjanjian tertulis antara PJTKI dengan TKI yang memuat rencana penempatan TKI ke luar negeri, guna menjamin kepastian penempatan TKI oleh PJTKI”.

Dimana perjanjian itu telah dibuat secara standar oleh pihak perusahaan jasa tenaga kerja yang berupa pernyataan.

Dengan demikian tenaga kerja berhadapan dengan dua pihak yaitu pengguna jasa dan perusahaan jasa tenaga kerja.

Pihak-pihak di atas adalah :

1. Tenaga kerja, dalam perjanjian penempatan tenaga kerja adalah subjek perjanjian, bukan objek perjanjian. Tenaga kerja disini adalah tenaga kerja Indonesia. Yang dimaksud Tenaga Kerja Indonesia dalam Kep - 204 / MEN / 1999 pasal 1 angka 2 menyatakan :

“ Tenaga kerja adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja”.

2. Perusahaan jasa tenaga kerja

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep - 204 / MEN / 1999 menyebutkan bahwa Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia adalah badan

usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas atau koperasi, yang berusaha dibidang jasa penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Adanya surat ijin usaha bagi perusahaan jasa tenaga kerja merupakan suatu keharusan. Bagi perusahaan yang tidak memiliki surat ijin usaha, maka tidak boleh melaksanakan kegiatan atau penempatan tenaga kerja.

3. Pengguna

Pengguna disini adalah instansi pemerintah, atau badan usaha yang berbadan hukum atau perorangan di luar negeri yang mempekerjakan TKI (Tenaga Kerja Indonesia). Pasal 1 ayat 6 KEP-204/MEN/1999.

Dalam Pasal 24 ayat 3 KEP-204/MEN/1999, pengguna tenaga kerja harus memenuhi syarat, diantaranya adalah :

- a. Badan hukum atau perorangan yang diijinkan mempekerjakan tenaga kerja asing sesuai dengan peraturan perundang-undangan negara setempat.
- b. Mempunyai alamat yang jelas.

4. Hak dan Kewajiban Perusahaan Jasa Tenaga Kerja

Perusahaan jasa tenaga kerja adalah salah satu subjek perjanjian penempatan tenaga kerja. Sebagai subjek perjanjian perusahaan jasa tenaga kerja pasti mempunyai hak dan kewajiban dalam melaksanakan perjanjian penempatan tenaga kerja tersebut. Sesuai dengan sifat terbuka dalam perjanjian penempatan tenaga

kerja diberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan bentuk dan isi perjanjian.

Kewajiban perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia dapat dilihat dari isi perjanjian yang dibuat untuk lahirnya penempatan tenaga kerja. namun demikian tidak mudah mengetahui kewajiban perusahaan jasa tenaga kerja, karena hal demikian biasanya tidak diatur secara jelas atau bahkan tidak diatur sama sekali.. Tugas perusahaan jasa tenaga kerja adalah melaksanakan tugas kegiatan tenaga kerja sesuai dengan proses antar kerja baik didalam dan ke Luar Negeri.

Kewajiban Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yaitu :

- a. Melaksanakan penempatan tenaga kerja.
- b. Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai ruang lingkup kegiatan.
- c. Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari departemen tenaga kerja.
- d. Menyiapkan tenaga kerja Indonesia yang berkualitas dalam segi mental, fisik, ketrampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi.
- e. Melaksanakan promosi dan pemasaran tenaga kerja.
- f. Melaporkan setiap penempatan pemberakangkatan dan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia kepada departemen tenaga kerja Indonesia untuk hal yang khusus.
- g. Memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja mulai dari Pra sampai dengan purna penempatan.⁵⁾

⁵). Darwan Prints, *Hukum Ketenaga kerjaan Indonesia* , PT Citra Adityia Bhakti, Bandung, 2000, hlm 91.

Hak - hak perusahaan jasa tenaga kerja.

1. Menempatkan tenaga kerja di dalam dan ke Luar negeri.
2. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa baik dari dalam maupun di Luar Negeri.
3. Memperoleh informasi pasar kerja dari dalam dan Luar Negeri.
4. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Depnaker.
5. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun di Luar Negeri.
6. Mendapat biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Mengelola tenaga kerja trampil/berpengalaman.⁶

5. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Untuk mendapatkan pelaksanaan penempatan tenaga kerja, pihak tenaga kerja mengadakan perjanjian dengan perusahaan jasa tenaga kerja. Dalam suatu perjanjian para pihak tentu mempunyai hak dan kewajiban seperti hak dan kewajiban perusahaan jasa tenaga kerja.

Dalam hal perjanjian penempatan tenaga kerja, pihak tenaga kerja berhadapan dengan perusahaan jasa tenaga kerja. Perjanjian mana dibuat secara sepihak oleh perusahaan jasa tenaga kerja dalam bentuk standart. Dalam perjanjian apa yang menjadi hak dan kewajiban tenaga kerja hanya disebutkan bahwa tenaga

⁶). Ibid hlm 92.

kerja untuk mematuhi dan melaksanakan syarat-syarat yang tercantum di dalam perjanjian kerja.

Hak tenaga kerja setelah membuat perjanjian penempatan tenaga kerja adalah tenaga kerja berhak atas penempatan tenaga kerja ke luar negeri sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian.

Kewajiban dari tenaga kerja dalam perjanjian kerja adalah :

1. Melakukan pembayaran biaya pelatihan kerja pada saat yang telah ditentukan.
2. Melakukan segala perbuatan yang diwajibkan oleh ketentuan dalam perjanjian kerja.

Persetujuan dibuat atas persetujuan para pihak, maka sudah sewajarnya bila para pihak mau melaksanakan dan mematuhi apa yang diwajibkan dan dilarang dalam perjanjian. Seorang tenaga kerja mempunyai kewajiban untuk itu, sehingga pelanggaran di satu pihak akan menimbulkan hak menuntut di pihak lain.

6. Berakhirnya Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja

Tidak ada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai cara berakhirnya perjanjian penempatan tenaga kerja. Secara umum perjanjian akan berakhir setelah perikatan-perikatan yang timbul dalam perjanjian terpenuhi. Perjanjian penempatan tenaga kerja tidak selalu berakhir karena tenaga kerja sudah menyelesaikan masa kontrak selama 2 (dua) tahun sudah selesai, tapi bisa juga karena tenaga kerja memutuskan kontrak sebelum masa kontrak habis atau penutupan kontrak kerja oleh pihak pengguna jasa atau tenaga kerja menderita suatu penyakit atau tenaga kerja kurang sehat.

Hal-hal yang menjadi sebab berakhirnya perjanjian penempatan tenaga kerja :

a. Selesainya perjanjian kerja

Berakhirnya perjanjian penempatan tenaga kerja karena telah berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja selama 2 (dua) tahun atau bisa saja perjanjian karena pekerja meninggal dunia. Hal ini sesuai dengan UU No. 25 tahun 1997 Pasal 21.

b. Pemutusan masa kontrak oleh Tenaga Kerja

Hal ini terjadi karena tenaga kerja menjalankan cuti untuk kembali ke negara tujuan setelah selesai menjalankan cuti.

c. Pemutusan masa kontrak oleh pengguna

Berakhirnya penempatan tenaga kerja karena tenaga kerja sakit atau menderita suatu penyakit yang tidak bisa disembuhkan atau bermasalah dengan pengguna jasa sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja.

Mengenai berakhirnya penempatan tenaga kerja ini sesuai dengan Pasal 56 (1)

Keputusan Menteri No. KEP-204/MEN/1999 yang menyatakan :

PJTKI wajib mengurus TKI ke daerah asal dalam hal :

a. Perjanjian kerja telah berakhir

b. TKI sakit atau bermasalah sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja..

B. Tinjauan Pengiriman Tenaga Kerja ke Luar Negeri

1. Kebijakan pemerintah dalam pengiriman Tenaga Kerja Indonesia

Kebijaksanaan pemerintah dibidang ketenagakerjaan diarahkan pada perluasan kesempatan kerja, perlindungan tenaga kerja dan pemerataan pendapatan

yang sifatnya menyeluruh disemua sektor, sehingga program-program pembangunan perlu mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan sebanyak mungkin.

Untuk menunjang kebijaksanaan tersebut, pemerintah menciptakan berbagai program antar kerja sebagai usaha dalam penyaluran tenaga kerja diantaranya :

1. Program AKL (Antar Kerja Lokal)

yaitu antar kerja yang dilaksanakan untuk memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan peminta tenaga kerja yang masing-masing berdomisili dalam satu daerah kerja kantor Depnaker.

2. Program AKAD (Antar Kerja Antar Daerah)

Yaitu antar kerja yang dimaksud memberikan pelayanan kepada pencari kerja dan peminta tenaga yang masing-masing berdomisili di daerah kerja kantor Depnaker / kantor Wilayah Depnaker yang berlainan.

3. Program AKAN (Antar Kerja Antar Negara)

Yaitu suatu mekanisme penyaluran dan penempatan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi dan sosial dalam jangka waktu tertentu.⁷⁾

Sebagai landasan hukum pelaksanaannya adalah Pasal 7 UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, yang menyebutkan :

- (1). Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menyusun dan menetapkan perencanaan tenaga kerja.

⁷⁾ Mustaghfirin, *Kuliah Ketenagakerjaan I*, tanggal 30 September 1999.

(2). Perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan sebagai dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan.

Dalam kegiatan kerja ini walaupun dilaksanakan oleh lembaga swasta masih tetap harus bekerja sama dengan pemerintah. Karena dalam kegiatan ini sudah diatur suatu pembagian tugas yang jelas antara pemerintah dengan swasta. Pemerintah / Depnaker mempunyai wewenang untuk memberikan bimbingan, pembinaan dan penagwasan yang dianggap perlu.

Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Luar negeri merupakan program nasional, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya secara terpadu antara Departemen Tenaga Kerja dan Instansi terkait.

2. Pihak-Pihak yang terkait dalam Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Pihak-pihak yang terkait diantaranya adalah :

a. Perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yaitu badan usaha yang berbentuk PT yang memiliki SIUP PJTKI untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri.

Dari ketentuan tersebut dapat disimpulkan bahwa usaha yang akan bergerak dibidang pelayanan jasa penempatan tenaga kerja harus berbentuk PT tidak boleh dalam bentuk usaha lain misalnya CV/Firma. Hal ini

merupakan salah satu syarat untuk mendapat surat izin usaha perusahaan apabila perusahaan jasa tenaga kerja akan melaksanakan kegiatannya.

b. TKI (Tenaga Kerja Indonesia)

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar negeri merupakan salah satu pemecahan masalah ketenagakerjaan di Indonesia dan merupakan salah satu sumber devisa negara sehingga penanganannya haruslah mendapatkan peraturan yang tepat sehingga dapat menjamin perlindungan Tenaga Kerja Indonesia itu sendiri.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep - 204 / MEN / 1999 tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri, disebutkan bahwa TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan tenaga kerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

Calon tenaga kerja yang akan diberangkatkan ke Luar Negeri haruslah mempersiapkan diri secara matang baik fisik maupun mental. Demikian juga PJTKI wajib melakukan seleksi dan pelatihan ketrampilan terlebih dahulu untuk menjamin kualitas tenaga kerja yang akan dikirimkan.

Bagi Tenaga Kerja Indonesia secara umum harus memenuhi syarat :

1. Usia minimal 18 tahun
2. Memiliki Kartu Tanda Penduduk
3. Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan Surat Keterangan Dokter/Lulus tes kesehatan sesuai dengan ketentuan negara tujuan.

4. Berpendidikan tertentu, memiliki keterampilan dan pengalaman sesuai dengan persyaratan dan jabatan dan pekerjaan yang diperlukan dan di buktikan dengan sertifikat keterampilan.⁶⁾
5. Memiliki keterampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan atau keahlian yang dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi yang diakreditasi oleh Pemerintah.
6. Ijin orang tua atau wali, suami atau istri.
7. Bersedia mematuhi pelaksanaan isi perjanjian pekerja yang telah disepakati dan ditandatangani dengan ketentuan yang berlaku.

Bahwa calon tenaga kerja Indonesia sebelum didaftar oleh perusahaan harus didaftar terlebih dahulu di Kantor Depnaker setempat. Dengan demikian Kartu AK-1 merupakan syarat mutlak bagi calon Tenaga Kerja Indonesia.

c. Pemerintah

Keterkaitan pemerintah dalam ketenagakerjaan ditangani oleh Depnaker. Dalam program AKAN (Antar Kerja Antar Negara) ini berkaitan dengan Depnaker dalam hal penyediaan tenaga kerja, penyuluhan dan informasi pasar kerja, pengadaan seleksi awal dan ketrampilan. Sedangkan untuk seleksi akhir diselenggarakan oleh pusat AKAN di Jakarta. Keberadaan pusat AKAN yang dibentuk khusus untuk menangani program ini adalah untuk meneliti kelengkapan dan keabsahan persyaratan tenaga kerja Indonesia maupun PJTKI, melaksanakan seleksi akhir, melakukan penelitian dan

⁶⁾ *Ibid* hlm 102.

pencatatan atas pelanggaran yang dapat dikenai sanksi sebagaimana telah diatur dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Keterkaitan pemerintah menyangkut juga dalam bidang pengawasan dan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di Luar Negeri yaitu dengan dibentuknya atase ketenagakerjaan yang bertugas antara lain :

1. Melakukan tindakan preventif, untuk itu atase harus :
 - a. Mengetahui perjanjian kerja yang bersangkutan dengan perusahaan penerah.
 - b. Memiliki data tenaga kerja Indonesia yang dikirimkan, tempat kerja, perusahaan penerah dan perwakilan Luar Negerinya dan perusahaan penerima atau pengguna jasa.
 - c. Meningkatkan sarana dan prasarana komunikasi.
 - d. Menyediakan penampungan tenaga kerja Indonesia bila kena PHK.
2. Melakukan tindakan kuratif, untuk itu atase harus :
 - a. Bertindak aktif menyelesaikan kasus dengan aparat keamanan di luar negeri sesuai dengan peraturan yang berlaku di luar negeri/negara yang bersangkutan.
 - b. Bila kasus belum selesai, maka tenaga kerja Indonesia yang telah kena PHK ditampung di tempat penampungan untuk kemudian di pekerjakan kembali atau dipulangkan ke Indonesia.

d. Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia.

Keberadaan pengguna jasa tenaga kerja ini sangatlah penting, karena pada dasarnya pengiriman tenaga kerja Indonesia tersebut berdasarkan permintaan dari pengguna jasa tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri. Dengan kata lain bahwa pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri tidak mungkin terlaksana tanpa adanya permintaan nyata dari pengguna jasa di Luar negeri.

Pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia terdiri dari :

1. Penyalur tenaga kerja asing yang berbentuk badan hukum dan memiliki ijin usaha dari pemerintah negara bersangkutan.
2. Perusahaan yang berbentuk badan hukum yang memiliki ijin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing dari kementerian perburuhan dan kesejahteraan sosial yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia. Instansi pemerintah di negara penerima atas dasar kerja sama bilateral.

3. Klausula-Klausula Dalam Perjanjian

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, pengertian perjanjian kerja terdapat dalam pasal 1601 a KUHPerdata, yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain, majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah.

Sementara itu, profesor Soebekti memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut : perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri : adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu “hubungan diperatas”, yaitu suatu hubungan

berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh orang lain.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia, yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dalam rangka perlindungan, maka setiap calon tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke Luar Negeri harus menandatangani perjanjian kerja yang terlebih dahulu ditandatangani perjanjian kerja yang terlebih dahulu ditandatangani oleh pihak pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan. Untuk itu, sebelum menandatangani perjanjian kerja itu, calon tenaga kerja Indonesia harus telah membaca dan memahami seluruh isinya, baik menyangkut hak dan kewajibannya. Perjanjian kerja itu ditandatangani oleh calon tenaga Kerja Indonesia dihadapan dan diketahui oleh pegawai pengawas Ketenagakerjaan di Kantor Depnaker atau Kanwil Depnaker daerah asal Tenaga Kerja Indonesia atau di kantor AKAN setempat oleh pejabat yang ditunjuk dan beri wewenang untuk itu.

Sebagaimana pengertian perjanjian kerja dalam Undang-Undang ketenagakerjaan No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pasal 1 angka 6 disebutkan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis, baik untuk waktu-waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Perjanjian kerja dibuat atas dasar :

- a. Kemauan bebas kedua belah pihak

Kemauan bebas artinya tidak adanya unsur paksaan dan tekanan dari pihak manapun.

- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak

Bahwa para pihak mampu atau cakap menurut hukum untuk membuat perjanjian

- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan adalah pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang produksinya tidak dilarang oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam pasal 14 UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan mengatur bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha

- b. Nama dan alamat pekerja

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan

- d. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja.

- e. Besarnya upah dan cara pembayaran

- f. Tempat pekerjaan

- g. Mulai berlakunya perjanjian kerja dibuat.

- h. Tandatangan para pihak dalam perjanjian kerja.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM PT. MUHASATAMA PERDANA

PT. MUHASATAMA PERDANA adalah perusahaan yang didirikan pada tahun 1984, yang memiliki SIUP-PJTKI.

Untuk mendapatkan SIUP-PJTKI, maka perusahaan harus mengajukan permohonan secara tertulis, yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Badan hukum perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau koperasi yang dalam akte pendirian atau anggaran dasarnya mencantumkan adanya kegiatan di bidang penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- b. Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang sesuai dengan surat keterangan serta alamat yang sesuai dengan surat keterangan domisili dari instansi yang berwenang.
- c. Mempunyai NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak) dari perusahaan.
- d. Mempunyai jaminan deposito pada bank peserta program penempatan tenaga kerja sebesar Rp. 250.000.000 (dua ratus lima puluh juta rupiah) atas nama menteri.
- e. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp. 750.000.000 (tujuh ratus lima puluh juta rupiah).
- f. Mempunyai tempat penampungan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku atau surat pernyataan tentang kesanggupan penyediaan sarana dan prasarana akomodasi sesuai keperluan untuk proses persiapan penempatan tenaga kerja.

- g. Surat keterangan Undang-Undang gangguan
- h. Mempunyai bukti wajib lapor keterangan sesuai dengan Undang-Undang no. 7 tahun 1981.

Perusahaan wajib lapor setiap tahun secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep TenagaKerja setempat) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah mendirikan perusahaan, menjalankan kembali 1 (satu) perusahaan dan memindahkan perusahaan (Pasal 6 ayat 1 UU No. 7 Tahun 1981). Dan perusahaan wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk.

- i. Mempunyai rencana kegiatan perusahaan minimal untuk tiga tahun kalender berturut-turut yang meliputi :
 1. Kegiatan pemasaran
 2. Penyediaan tenaga kerja Indoensia
 3. Negara tujuan, jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang akan ditempatkan dan jenis jabatan.
 4. Perlindungan Tenaga Kerja Indoensia
 5. Organisasi pelaksana
 6. Keuangan
- j. Mempunyai pegawai yang berpengetahuan dibidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan surat pengalaman kerja.
- k. Khusus bagi badan hukum yang berbentuk koperasi harus mendapatkan rekomendasi dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang perkoperasian setempat.

1. Penanggung jawab perusahaan atau perusahaan atau badan hukum penohon tidak pernah dijatuhi sanksi pidana 5 (lima) tahun atau lebih berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.⁹⁾

Permohonan SIUP-PJTKI ini disampaikan kepada Menteri dalam hal ini Direktur Jenderal melalui Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat sesuai dengan domosili perusahaan dengan melampirkan copy bukti persyaratan dengan menunjukkan aslinya. Kepala kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja dalam waktu 5 (lima) hari kerja setelah menerima permohonan, harus meneliti kelengkapan dan keabsahan syarat-syarat permohonan SIUP-PJTKI serta mengadakan pemeriksaan langsung ke perusahaan yang selanjutnya kepada kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja bersama Tim Evaluasi melakukan penilaian terhadap kelayakan rencana kegiatan perusahaan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja. Tim evaluasi ini dibentuk oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja yang keanggotaannya terdiri dari unsur-unsur instansi terkait. Jika permohonan dari perusahaan itu dinilai telah memenuhi persyaratan dan kelayakan untuk memiliki SIUP-PJTKI dan surat permohonan dibuat rangkap 2 (dua) dengan materai cukup, maka Kepala Kantor Wilayah Dalam, hal ini Direktur Jenderal untuk penerbitan SIUP-PJTKI. SIUP-PJTKI berlaku sepanjang perusahaan tidak terkena sanksi pencabutan. Dan PJTKI yang telah memperoleh SIUP-PJTKI harus melakukan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia selambat-lambatnya dalam waktu 12 (dua belas) bulan sejak menerima SIUP (Pasal 15 KEP-204/MEN/1999).

⁹⁾ Iman Upoyo, Kepala BP₂ TKI Departemen Tenaga Kerja, Wawancara tanggal 11 Juni 2001.

Sebagai suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pelayanan jasa penempatan tenaga kerja ke luar negeri, dimana perusahaan ini mempunyai tujuan yang hendak dicapai diantaranya yaitu :

1. Memperoleh untung

PT. MUHASATAMA PERDANA sebagai perusahaan jasa tenaga kerja, kegiatan utamanya adalah memberikan jasa yang berupa pelayanan kepada pengguna jasa untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan dan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya. Pelayanan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenagakerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat sesuai dengan ketrampilan, keahlian dan kemampuan, yang dilaksanakan dengan memperhatikan kodrat, harkat, martabat, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam memberikan pelayanan jasa tersebut, PT. Muhasatama Perdana meminta biaya jasa, baik dari tenaga kerja maupun dari pengguna jasa. Hal ini diperbolehkan, karena sebagai perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dan berkembang, maka tidak bisa memberikan pelayanan jasa penempatan tenaga kerja secara gratis. Mengenai hal ini lebih dipertegas lagi dalam keputusan menteri tenaga kerja No. KEP-204/MEN/1999 yang menyebutkan bahwa :

“Pembayaran biaya yang menjadi kewajiban calon tenaga kerja Indoensia kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dilakukan dengan cara tunai atau diangsur sesuai kesepakatan antara calon tenagakerja Indonesia dengan perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia”.

2. Ikut membantu pemerintah didalam memberikan kesempatan kerja kepada angkatan kerja yang belum mendapatkan pekerjaan ke luar negeri.

Penyaluran dan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan cara perusahaan jasa tenaga kerja yang berusaha memberikan lapangan kerja kepada tenaga kerja atau mencari tenaga kerja yang dibutuhkan oleh pengguna jasa. Lapangan kerja yang tersedia bisa disektor formal maupun informal .

Formal maksudnya bahwa tenaga kerja yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan khusus dengan tingkat pendidikan tertentu. Tenaga kerja sektor formal nantinya akan ditempatkan sebagai tenaga kerja pengajar, perawat, dokter dan lain-lain sesuai dengan keahliannya.

Sedangkan informal adalah tenaga kerja yang tidak disyaratkan harus lulusan pendidikan tertentu yang sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan. Lapangan kerja sektor informal akan ditempatkan sebagai tenaga kerja di perkebunan, sopir, pembantu rumah tangga.

3. Ikut serta membantu pemerintah dengan cara menambah perolehan devisa melalui uang yang dikirim oleh tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri.

Penempatan tenaga kerja sebagian besar merupakan tenaga kerja informal sebagai negara tujuan adalah negara yang membutuhkan tenaga kerja dan sudah mengadakan perjanjian pengeralihan antara PT. Muhasatama Perdana dengan pengguna jasa adalah Arab Saudi, Abu Dabi. Pada dasarnya pengiriman tenaga kerja ke luar negeri merupakan ekspor jasa penghasil devisa. Semakin banyaknya

tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri akan semakin bertambah pula devisa yang akan diterima oleh negara.¹⁰⁾

B. MEKANISME PELAKSANAAN PENGIRIMAN TENAGA KERJA

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus didasari oleh adanya permintaan nyata dari pihak pengguna jalan. Sedangkan mekanisme dari pelaksanaan penempatan ke luar negeri diatur dalam Kepmenaker No. KEP-204/MEN/1999 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, yang diantaranya adalah :

1. Setiap PJTKI / Perwada wajib memiliki Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja Indonesia (RKTKI) yang diterbitkan oleh Kanwil/BP2TKI (Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia). Ps. 25, 27, 30 dan Ps. 30.

Untuk melakukan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia, PJTKI harus memiliki syarat-syarat :

- a. Perjanjian kerjasama penempatan
- b. Permintaan nyata TKI .
- c. Rancangan perjanjian kerja
- d. Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- e. Struktur biaya penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Perjanjian kerjasama penempatan harus memuat tanggung jawab PJTKI dengan Mitra usaha atau pengguna dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. PJTKI harus mendaftarkan perjanjian kerjasama penempatan kepada perwakilan RI di negara setempat.

¹⁰⁾ Halimah, Pimpinan PT. Muhasatama Perdana, Wawancara tanggal 23 Juni 2001.

Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia sekurang-kurangnya harus memuat :

- a. Kepastian waktu pemberangkatan calon tenaga kerja Indonesia.
- b. Biaya penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia ke negara tujuan
- c. Jabatan atau pekerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia.

Surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (job Order) dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tujuan. Surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (Job Order) harus memuat :

- a. Jumlah Tenaga Kerja Indonesia
- b. Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan
- c. Kualifikasi Tenaga Kerja Indonesia
- d. Syarat-syarat kerja
- e. Kondisi kerja
- f. Jaminan sosial
- g. Masa berlakunya surat permintaan

PJTKI mendaftarkan surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (Job Order) kepada perwakilan RI di negara setempat dan melaporkan rekapitulasi perolehan permintaan Tenaga Kerja Indonesia setiap bulan kepada Direktur Jenderal dengan menggunakan formulir bentuk PTKI-II terlampir.

PJTKI dilarang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada pekerjaan yang melanggar kesusilaan.

Dan perjanjian kerja ini harus memuat :

- a. Nama dan alamat pengguna

- b. Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan
- c. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti dan waktu istirahat, serta jaminan sosial.

Perjanjian kerja ini harus didaftarkan pada perwakilan RI di negara setempat.

2. Atas dasar RKTKI (Rencana Kebutuhan TKI), penyuluhan kepada calon tenaga kerja Indonesia, dilakukan oleh petugas Kandepnaker dan PJTKI /PERWADA.

Hal ini sesuai dengan Pasal 2 / : 6 dan Pasal 32. Kepmenaker No. KEP-204/MEN/1999 tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Pokok-pokok penyuluhannya adalah mengenai :

- a. Adanya lowongan pekerjaan di luar negeri
- b. Syarat-syarat administrasi calon TKI
- c. Syarat-syarat kerja : upah, jaminan sosial, jam kerja, lokasi kerja, kondisi kerja, fasilitas situasi dan kondisi negara tujuan.
- d. Hak dan kewajiban TKI
- e. Beban biaya calon tenaga kerja Indonesia.

3. Pendaftaran calon Tenaga Kerja dilakukan oleh PJTKI / PERWADA

Di dalam pendaftarannya disampaikan berkas administrasi dari calon

Tenaga Kerja Indonesia diantaranya :

- a. Umur minimal 18 tahun
- b. Sehat mental dan fisik
- c. Memiliki KTP
- d. Kartu Keluarga
- e. Akta Kelahiran

- f. Ijasah minimal SLP (Lulus kejas Paket B)
 - g. Surat ijin orang tua/suami/istri/wali.
 - h. Surat Keterangan Status
 - i. Surat nikah (bagi yang telah nikah)
 - j. Pas photo
 - k. Kartu Ak-1
 - l. memiliki ketrampilan
4. PJTKI atau PERWADA melakukan seleksi terhadap calon Tenaga Kerja Indoensia.

Jenis-jenis seleksi :

- a. Seleksi administrasi
 - b. Seleksi tertulis (pengetahuan umum)
 - c. Seleksi ketrampilan
 - d. Seleksi wawancara
 - e. Seleksi kesehatan (Medical Cheque Up)
5. Setelah calon Tenaga Kerja Indonesia lulus seleksi, maka perusahaan jasa tenaga Kerja Indonesia menandatangani perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang diketahui Kandepnaker. Dan PJTKI / PERWADA membuat Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI) dan Daftar Nominasi Calon Tenaga Kerja yang lulus seleksi.

Syarat pemberian KITKI

- a. Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) lulus selsksi.

- b. PJTKI wajib menyerahkan daftar nominasi dan copy KITKI kepada Kakandepnaker setempat.
 - c. Pembekalan awal calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI).
6. Keberangkatan, pengurusan Paspor dilakukan oleh perusahaan dan pembebanan biaya penempatan ditanggung oleh calon tenaga kerja Indonesia dari recruiting Fee.

Disini PJTKI wajib berangkatkan CTKI paling lambat 3 bulan sejak diterbitkannya Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI), memberi tanda bukti penempatan biaya dari CTKI dan PJTKI berhak menerima resruiting Fee.

7. Perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia mengurus visa kerja calon Tenaga Kerja Indonesia.

Pengurusan visa kerja ini diproses pengguna jasa di kantor imigrasi negara tujuan dan paspor CTKI di indoorsment di konsulat jenderal / Perwakilan negara tujuan di Indonesia atas dasar calling visa yang turun.

8. Penandatanganan perjanjian kerja yang diikutsertakan program Asuransi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Penandatanganan perjanjian kerja dilakukan dihadapan dan diketahui pegawai pengawas di BP2 TKI. Perjanjian kerja ini memuat hak dan kewajiban TKI dan pengguna TKI. Perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia dilarang mengganti atau mengubah perjanjian kerja.

9. Perusahaan wajib memberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dan rekomendasi BFLN diberikan oleh BP2 TKI.

Pemberian Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri bagi TKI (Paspor diterapkan visa kerja, perjanjian kerja yang telah disahkan, rekening tabungan TKI, keterangan PAP dan sertifikat ketrampilan nasional).

Pemberian PAP meliputi :

- a. Pemberian mental kerohanian
 - b. Pembinaan mental, disiplin dan kepribadian
 - c. Adat istiadat dan kondisi negara tujuan
 - d. Peraturan perundangan di negara tujuan
 - e. Tata cara keberangkatan
 - f. Program pengiriman uang (Remittance) dan tabungan
 - g. Kelengkapan dokumen Tenaga Kerja Indonesia
 - h. Hak dan kewajiban Tenaga Kerja Indonesia
- yang selanjutnya Dirjen mengatur lebih lanjut pelaksanaan PAP.

10. Perusahaan melakukan penampungan dan keberangkatan calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar negeri.

PJTKI wajib menyediakan akomodasi dipenampungan dan memberitahukan setiap pemberangkatan kepada Perwalu / Mitra Usaha dan perwakilan RI.

11. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri dan penyelesaian Tenaga Kerja Indonesia bermasalah.

PJTKI dilarang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada pekerjaan yang melanggar kesusilaan PJTKI, Perwalu, Mitra usaha dan perwakilan RI wajib menyelesaikan permasalahan atau perselisihan antara Tenaga Kerja Indonesia

dengan jasa. Jika ada Tenaga Kerja Indonesia kecelakaan, sakit, meninggal ditangani PJTKI dan dilaporkan kepada Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Norma Kerja.

Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia atau keberangkatan kembali diberikan pembinaan purna kerja Tenaga Kerja Indonesia oleh Pemda dan Kandeptaker mengenai pemberdayaan ekonomi rakyat, untuk menciptakan wiraswasta baru.¹¹⁾

Perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia wajib mengurus kepulangan Tenaga Kerja Indonesia, karena berakhirnya perjanjian kerja, menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan setelah menjalankan cuti. PJTKI mengurus kepulangan TKI ke daerah asal dalam hal :

- a. Perjanjian kerja telah berakhir
- b. Tenaga Kerja Indonesia sakit atau bermasalah, sehingga tidak dapat menyelesaikan perjanjian kerja.

Dalam melaksanakan kewajiban PJTKI memberitahukan jadwal kepulangan Tenaga Kerja Indonesia kepada mitra usaha dan Perwalu serta Perwakilan RI di negara setempat selambat-lambatnya 7 hari sebelum kepulangan.

Dalam mengurus kepulangan TKI PJTKI wajib membantu menyelesaikan permasalahan TKI, mengurus dan menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia. Yang selanjutnya PJTKI melaporkan secara tertulis kepulangan TKI kepada kantor Departemen Tenaga Kerja daerah asal TKI

¹¹⁾ Iman Upoyo, Kepala BP2TKI Departemen Tenaga Kerja, Wawancara tanggal 11 Juni 2001

dengan tembusan kepada BP2TKI setempat setiap bulan selambat-lambatnya tanggal 5 (lima) bulan berikutnya.

C. HAMBATAN YANG DIHADAPI PJTKI DALAM PENGIRIMAN TENAGA KERJA KELUAR NEGERI DAN CARA PENYELESAIANNYA.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mekanisme antar kerja untuk mempertemukan persediaan TKI dengan permintaan di pasar, kerja di luar negeri. Sedangkan antar kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Pelaksanaan penempatan TKI diselenggarakan secara tertib, efisien dan efektif untuk meningkatkan perlindungan, kesejahteraan tenaga kerja, perluasan lapangan kerja, kualitas tenaga kerja dan peningkatan penerimaan devisa dengan memperhatikan harkat dan martabat manusia, bangsa dan negara (Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-138/MEN/2000).

Di dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja PJTKI dihadapkan dengan suatu hambatan-hambatan itu sendiri dapat dilihat dari beberapa segi diantaranya adalah :

1. Dari segi Sumber Daya Manusia (SDM)

Sulitnya menyediakan tenaga kerja yang dibutuhkan, karena rata-rata masyarakat yang banyak berminat untuk bekerja keluar negeri adalah masyarakat pedesaan yang kebanyakan berpendidikan rendah.. Padahal tenaga kerja yang dibutuhkan minimal SI.TP, sedangkan yang mengerti tentang bahasa asing sangat

sedikit. Dari segi sumber daya manusia inilah yang menghambat untuk pengiriman tenaga kerja ke Luar Negeri.

2. Segi Mekanisme Penempatannya

Mekanisme penempatan tenaga kerja ini sangat memakan waktu lama, karena jarak yang cukup jauh dari negara kita ke negara yang lain, proses yang legal / prosedural penempatan tenaga kerja paling cepat memakan waktu 3 (tiga) bulan. Sedang orang-orang atau calon tenaga kerja itu tidak sabar untuk menunggu terlalu lama untuk ditempatkan bekerja ke Luar Negeri seperti untuk negara tujuan ke Malaysia, bahkan memakan waktu yang cukup lama lagi sampai 6 - 7 bulan seperti ke negara tujuan Hongkong, Taiwan.

Dengan adanya kondisi seperti itu dalam penempatan tenaga kerja ke Luar Negeri ini sebagai jalan penyelesaiannya adalah pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja perlu membuat peraturan-peraturan yang menangani mengenai pengiriman tenaga kerja ke Luar Negeri yang lebih baik. Dengan tidak memudahkan setiap orang dapat bekerja ke Luar Negeri.¹²⁾

Penempatan TKI diselenggarakan secara tertib, efisien dan efektif untuk meningkatkan perlindungan, kesejahteraan tenaga kerja, perluasan lapangan kerja, kualitas tenaga kerja dan peningkatan penerimaan devisa dengan memperhatikan harkat dan martabat manusia, bangsa dan negara. Penempatan tenaga kerja ini dapat dilakukan ke semua negara dengan ketentuan bahwa negara tujuan memiliki peraturan adanya perlindungan tenaga kerja asing, negara itu membuka

¹²⁾ Hari Fuad, Pegawai BP₂TKI, Wawancara tanggal 11 Juni 2001.

kemungkinan kerjasama bilateral dengan negara Indonesia dibidang penempatan keselamatan TKI (Pasal 3 keputusan menteri No. KEP-204/MEN/1999).

Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indoensia yang bekerja di Luar Negeri merupakan kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia. Untuk menjamin perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri secara menyeluruh maka dilakukan dengan Asuransi.

PJTKI sebagai pelaksana penempatan tenaga kerja bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indoensia diluanegeri. Untuk merealisasi tanggung jawab tersebut maka setiap tenaga kerja Indoensia yang ditempatkan di luar negeri diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan.

Program asuransi perlindungan yang diberikan tersebut meliputi :

- a. Santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal.
- b. Santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal.
- c. Santunan bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melampaui waktu 3 (tiga) bulan setelah perjanjian kerja ditandatangani

karena :

1. Perusahaan atau majikan mengalami pailit
2. Perusahaan atau majikan mengalami kesulitan keuangan
3. Tenaga kerja mendapat kecelakaan sehingga menderita cacat badan dan tidak dapat menjalankan tugas.
4. Tenaga kerja sakit, sehingga tidak dapat bekerja lagi

5. Tenaga kerja mengadu kepada perwakilan RI setempat karena mendapat perlakuan yang tidak manusiawi oleh perusahaan /majikan.
- d. Santunan bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya atau tidak memperoleh hak-haknya.

Bagi tenaga kerja yang tidak dibayar gajinya atau tidak memperoleh hak-haknya, diberikan gaji dan hak-haknya yang seharusnya diterima oleh tenaga kerja Indonesia, apabila biaya penerbangan tersebut tidak ditanggung oleh pengguna (Pasal 6 KEP. 92/MEN/1998) tentang perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri melalui Asuransi.

- e. Bantuan Hukum kepada tenaga kerja dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan.

Dalam hal tenaga kerja Indonesia harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan seluruh biaya bantuan hukum di tanggung oleh perusahaan asuransi.

Perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia wajib menyelesaikan permasalahan atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna. Dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan antara TKI dengan pengguna jasa, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan Perwalu / mitra usaha dapat minta bantuan kepada Perwakilan RI dengan memberitahukan dan menunjukkan bukti pendaftaran Perwalu/mitra usaha serta dokumen yang berkaitan dengan penempatan TKI yang bersangkutan (Pasal 52 KEP-204/MEN/1999).

Dalam hal terjadi permasalahan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna, maka diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu pada perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat. Untuk itu perwakilan luar negeri / Perwalu dan mitra usaha harus aktif membantu menyelesaikan permasalahan itu. Apabila diperlukan untuk menyelesaikan permasalahan itu, dapat minta bantuan perwakilan RI, pengguna jasa, mitra usaha, perwakilan Luar Negeri dan pelaksana penempatan tenaga kerja sesuai fungsinya bertanggung jawab atas keperluan TKI karena berakhirnya perjanjian kerja, menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan.

Bagi setiap tenaga kerja yang telah berakhir masa perjanjian kerja dan ingin memperpanjang hubungan kerja dengan pengguna jasa di negara setempat, maka TKI dan pengguna jasa harus membuat perjanjian kerja baru. Dengan demikian harus memperhatikan pengalaman dan prestasi kerja yang dikaitkan dengan peningkatan upah jangka waktu 1 (satu) tahun. Oleh karena itu perjanjian harus dibuat dihadapan dan diketahui oleh perwakilan RI. Untuk itu pengguna jasa harus membuat laporan tertulis kepada mitra usaha dan Perwakilan Luar Negeri setempat. Perpanjangan hubungan kerja Luar Negeri harus dilengkapi dengan perpanjangan asuransi perlindungan tenaga kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Perpanjangan perjanjian kerja itu ditandatangani oleh tenaga kerja Indonesia dan pengguna di hadapan pejabat perwakilan RI di negara setempat. Jika perpanjangan perjanjian kerja telah ditandatangani maka PJTKI yang

bersangkutan bertanggung jawab terhadap TKI seperti halnya pada perjanjian kerja sebelumnya.

Dengan demikian maka perjanjian penempatan tenaga kerja ke luar negeri oleh PT. Muhasatama Perdana dengan tenaga kerja telah terlaksana, dengan adanya pemberangkatan tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri hingga kepulangan daripada tenaga kerja. Yang berarti bahwa perjanjian penempatan tenaga kerja telah berakhir karena habisnya masa kontrak selama dua tahun dan berakhirnya perjanjian kerja yang dilakukan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa.



BAB IV

PENUTUP

Setelah penulis menguraikan bab per bab mengenai isi dari skripsi yang berjudul “Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Antara PJTKI dengan TKI”, maka pada bab ini merupakan bab penutup dari skripsi tersebut. Didalam bab penutup penulis mengajukan suatu kesimpulan yaitu berisi uraian singkat mengenai hasil penulisan didalam bab terdahulu dan merupakan dari perumusan masalah yang diajukan di muka, juga diajukan suatu saran, yaitu suatu himbauan dari penulis setelah menguraikan tentang perjanjian penempatan tenaga tenaga kerja, yang terdapat dari teori dan dalam praktek yaitu melalui riset.

A. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang hendak penulis kemukakan disini adalah pada dasarnya sesuai dengan pembahasan-pembahasan yang telah penulis uraikan dalam bab-bab yang terdahulu yakni sebagai berikut :

1. Kegiatan yang dilakukan oleh PJTKI adalah suatu kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses antar kerja untuk mempertemukan persediaan dan permintaan tenaga kerja diluar.

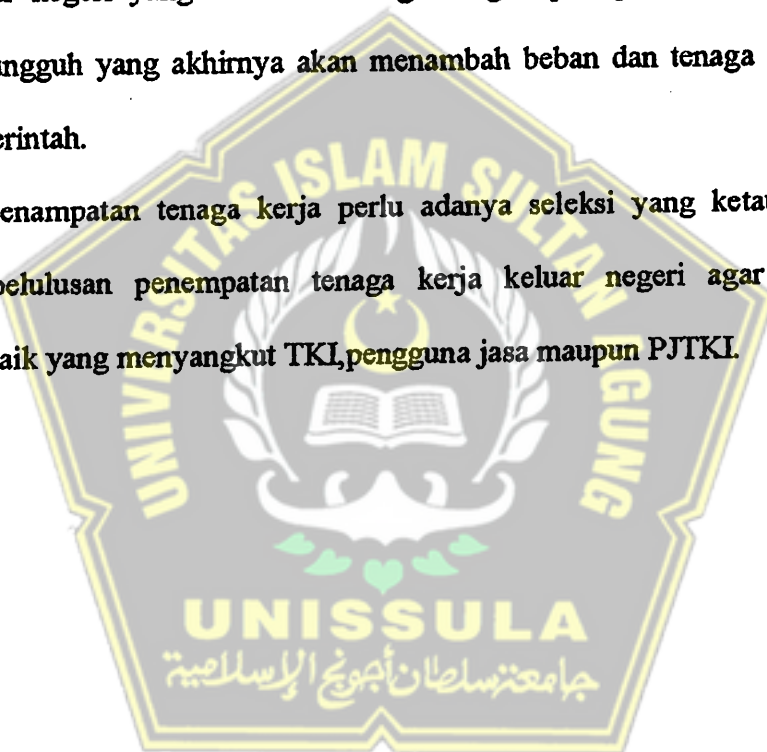
PJTKI didirikan pada dasarnya bertujuan untuk memperoleh untung dari pengiriman tenaga kerja, memberikan kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang belum mendapatkan ke luar negeri, dan membantu pemerintah dengan cara menambah perolehan devisa melalui uang yang dikirim oleh Tenaga Kerja.

2. Tata cara penempatan TKI keluar negeri diantaranya adalah :
 - a. PJTKI wajib memiliki Rencana Kebutuhan TKI yang diterbitkan oleh Kanwil/ BP2TKI.
 - b. Atas dasar Rencana Kebutuhan TKI (RKTKI) maka diadakan penyuluhan pendaftaran dan seleksi terhadap calon tenaga kerja oleh Kandepuaker dan PJTKI.
 - c. Setelah calon tenaga kerja lulus dari seleksi maka keduanya menandatangani perjanjian penempatan tenaga kerja yang diketahui oleh Kandepnaker, dan dibuatkannya KITKI (Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia) dan daftar nominasi calon tenaga kerja indonesia yang telah lulus seleksi.
 - d. Keberangkatan dan pengurusan paspor diurus oleh PJTKI begitu juga pengurusan visanya.
 - e. Penandatanganan perjanjian kerja dihadapan dan diketahui pegawai pegawai di BP2TKI.
 - f. Akhirnya diberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) disediakan penampungan dan pemberangkatan penempatan TKI, TKI mendapatkan perlindungan dan penyelesaian TKI yang bermasalah.
 - g. Kepulangan TKI atau keberangkatan kembali diberikan pembinaan purna kerja TKI oleh Pemda dan Kandepnaker.
3. Yang menjadi hambatan dari pengiriman tenaga kerja keluar negeri adalah karena beberapa segi diantaranya segi sumber daya manusia yang mayoritas masyarakat pedesaan yang rata-rata berpendidikan rendah, segi mekanisme pengiriman tenaga keluar negeri yang banyak memakan waktu.

B. SARAN-SARAN

Setelah penulis menguraikan bab-bab yang tersebut diatas maka penulis ingin mengemukakan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengingat masalah penempatan tenaga kerja keluar negeri semakin banyak orang –orang yang berminat keluar negeri maka pemerintah janganlah memberikan usaha kemudahan kepada PJTKI untuk untuk mengirim tenaga kerja keluar negeri yang tidak diimbangi dengan penegakan Hukum secara sungguh-sungguh yang akhirnya akan menambah beban dan tenaga kerja bagi pihak pemerintah.
2. Didalam penempatan tenaga kerja perlu adanya seleksi yang ketat terhadap lembaga pelulusan penempatan tenaga kerja keluar negeri agar terhindar kesulitan baik yang menyangkut TKI, pengguna jasa maupun PJTKI.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuan di Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Chidir Ali, *Badan Hukum, Alumni*, Bandung, 1991.
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Djumialdji, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Imam Supomo, *Hukum Perburuan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1983.
- Mariam Darus Badruzaman, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dengan Penjelasannya*, Alumni, Bandung, 1983.
- Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1987.
- Subekti, SH, *Hukum Perjanjian*, Cipta Aditya Bakti, Bandung, 1987.
- _____, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1984.
- _____, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1985.
- Sri Soedewi Maschoesofwan, *Hukum Perutangan*, Yogyakarta, 1980.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Yogyakarta, 1985.
- Sendjen H. Manullang, *Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 1990.
- Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1986.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 1997*, tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, 1999.