

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Banyaknya jumlah tenaga kerja di Indonesia dari tahun ke tahun semakin meningkat, tetapi jumlah lapangan pekerjaan yang ada tidak dapat mengimbangi jumlah pencari kerja tersebut. Salah satu penyebabnya yaitu pembangunan di Indonesia dalam berbagai sektor banyak memerlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan ketrampilan yang tinggi, sehingga tenaga kerja Indonesia yang ada belum mampu mengisi sepenuhnya posisi tersebut. Hal ini terbukti negara kita masih saja menggunakan Tenaga Kerja Asing. Salah satu cara yang ditempuh oleh pemerintah dalam mendayakan tenaga kerja di Indonesia yaitu melalui kebijakan mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.¹

Dalam Undang-undang tentang Ketenagakerjaan pasal (1) angka (2) disebutkan bahwa Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Semenjak krisis ekonomi, jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri semakin meningkat, Sebagian besar mereka dari kaum perempuan dan bekerja disektor informal, yang mana tidak mempunyai pendidikan, pengalaman dan wawasan yang cukup.

¹ Zaeni Ashyadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 213, 2008

Dalam Undang-undang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) diluar Negeri No 39 Tahun 2004, di nyatakan bahwa setia tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Biasanya tenaga kerja kontrak di pekerjakan pada bidang yang bukan merupakan bagian penting dari perusahaan atau bahkan yang berada di luar negeri. Tenaga kerja baik yang tetap maupun tenaga kerja kontrak berada pada posisi yang lemah. Untuk melindungi hak-hak paratenaga kerja kontrak maupun pengusaha, maka pemerintah mengeluarkan peraturan Undang-undang ketenagakerjaan tentang kesepakatan kerja salah satu syarat untuk keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas manusia Indonesia, yang menentukan berhasil tidaknya usaha untuk memenuhi tahap tinggal landas.

Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, karyawan, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya setiap perusahaan sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanya lah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan.²

Dengan demikian antara peningkatan kualitas, jaminan hidup dan kesempatan bekerja merupakan hubungan kausalitas yang tidak dapat dipisahkan

²Masitah Pohan, 2011, *Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Terhadap Buruh*, Medan: Putra Bangsa Press, Halaman 22

satu sama lain. Apabila jaminan hidup telah terpenuhi melalui kesempatan bekerja maka peningkatan kualitas manusia akan dapat dimulai. Oleh karena itu masalah ketenagakerjaan merupakan masalah penting yang harus dipecahkan.

Hukum ketenagakerjaan (perburuhan) adalah himpunan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Sedangkan tujuan dari hukum ketenagakerjaan itu adalah mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak tertulis dari pengusaha. Misalnyadenganmembuatataumenciptakanperaturan-peraturanyangsifatnya memaksa agarpengusahati hakbertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebaik pihak yang lemah. Dalam lapangan kerja masih ada keganjelan dalam mematuhi perjanjian/ kontrak kerja sama yang telah disepakati bersama dikarenakan lalai nya dalam suatu hubungan kerja terhadapTenga Kerja Indonesia(TKI) itu sendiri oleh karena itu banyak para Tenga Kerja Indonesia(TKI) yang mengeluh akan ada nya perlakuan-perlakuan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan merasa tidak diperlakukan dengan baik .

Minimnya akses informasi calonTenga Kerja Indonesia (TKI) dan Tenga Kerja Indonesia(TKI) cenderung menimbulkan sikap pasif dan menerima perlakuan perusahaan jasa tenaga kerja swasta dan majikannya karena mereka tidak tahu apa yang dilakukannya. Banyak yang mengeluh akan pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja dan tidak dipulangkan meski kontrak kerja telah selesai, demikian hal

tersebut menimbulkan suatu masalah yang baru dan harus diselesaikan karena menimbulkan ketidak nyamanan para pekerjaTenga Kerja Indonesia(TKI) diluar negeri maka perusahaan sendiri harus bertindak dalam menanggapi permasalahan ini karena bisa menimbulkan efek negatif untuk perusahaan tersebut dan bisa dikenakan pelanggaran bagi tenaga kerja di indonesia .

Terlebih Keberadaan Tenga Kerja Indonesia(TKI) juga memberikan devisa yang sangat berarti bagi negara Indonesia. Penerimaan devisa negara melaluiTenga Kerja Indonesia(TKI) tentunya tidak terlepas dari beberapa jumlah besar Tenga Kerja Indonesia(TKI) yang bekerja diluar negeri. Dari kasus diatas, sudah saatnya penanganan masalah Tenga Kerja Indonesia(TKI) secara menyeluruh. Penanganan ini harus dilakukan secara intergral mulai dari persiapan sebelum penempatan, masa penempatan diluar negeri dan pemulangan ke daerah masing-masing. Penting dipikirkan adalah program perlindungan terhadap calon Tenga Kerja Indonesia(TKI) secara menyeluruh. Salah satu aspek yang perlu mendapat perhatian adalah aspek hukum. Meskipun ketentuan hukum atau perundang-undangan telah ada tetapi perlindungan dan pengawasan terhadap calonTenga Kerja Indonesia(TKI) belum cukup memadai. Hal ini bisa dilihat belum adanya ketentuan-ketentuan mengatasi masalah perlindungan calon Tenga Kerja Indonesia(TKI) mulai dari sebelum penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Perlindungan hukum yang diberikan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (PJTKI) atau sekarang yang disebut Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), yaitu Pemerintah melakukan Pembinaan pada Undang-Undang No. 39

Tahun 2004 pasal Pasal 86 yaitu Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Masih sangat kurang dampaknya penanganan masalah-masalah yang dihadapi oleh calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) masih lemah untuk itu pemerintah harus memberi sanksi terhadap oknum-oknum yang menyebabkan masalah tersebut baik dari instansi pemerintah maupun swasta. Dalam hal ini program-program yang diberikan oleh Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) harus jelas dan terarah pada sasaran sebelum melakukan perekrutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Banyak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tidak dapat akses untuk mendapatkan informasi seperti upah dan yang lain-lainnya, aspek penyebaran informasi yang masih terbatas juga memberi pengaruh terhadap penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Banyak akses masalah yang terjadi akibat tidak memadainya penyediaan dan penyebaran informasi kepada masyarakat. Kurangnya informasi yang diterima calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) karena pemerintah yang bertugas dalam pelayanan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) belum optimal dalam memberikan informasi kepada mereka.

Mengenai informasi hak dan kewajibannya Informasi ini berguna untuk memberdayakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sehingga mereka tidak mudah percaya kepada sponsor, calo, atau perusahaan jasa tenaga kerja swasta dan berani menolak tindakan sewenang-wenang majikan yang bertentangan dengan hak dan kewajibannya sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Masalah tenaga kerja saat ini

terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku.³Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi.

Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi perusahaan dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan kerja dapat terjamin.

³Peran Perusahaan Melalui: https://www.researchgate.net/publication/50431980_PERAN_PERUSAHAAN_JASA_TENAGA_KERJA_INDONESIA_PJTKI_DALAM_MENYIAPKAN_TENAGA_KERJA_INDONESIA_TKI_TERAMPIL Studi di PT Vita Melati Indonesia Arjosari Malang, diakses pada 1 agustus 2018 pukul 14.54 WIB

Berdasarkan latar belakang tersebut, ditentukan judul skripsi : **Tinjauan Yuridis Atas Perlakuan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Diluar Negeri (PT. Surya Jaya Utama Abadi Medan).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan dalam skripsi ini, yaitu :

1. Bagaimana PerlindunganTenga Kerja Indonesia(TKI)terhadap perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
2. Bagaimana pertanggung jawabanPerusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI)terhadapTenga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak dipulangkan meski kontrak kerja telah selesai.

C. TujuanPenelitian

Suatu penelitian tentunya memiliki tujuan tersendiri yang hendak dicapai. Dalam penelitian ini, selain sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum, juga bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahuiPerlindunganTenga Kerja Indonesia(TKI) terhadap perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Perlindungan penempatanTenga Kerja Indonesia (TKI) yang berada di luar negeri Atas perlakuan yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan.

2. Untuk mengetahui tanggung jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) atas pemulangan tenaga kerja.

D. Manfaat Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, baik bagi penulis, pembaca, maupun masyarakat luas. Adapun manfaat yang diharapkan dari penulisan skripsi ini. Dapat dibedakan dalam dua kelompok yaitu manfaat secara teoritis dan praktis, yang dapat diperincikan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah memperkaya ilmu pengetahuan hukum, khususnya dalam perkembangan ilmu hukum bidang keperdataan yang menyangkut tentang pelaksanaan dari perjanjian. Melalui penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi sumber referensi bagi kalangan akademisi yang ingin melakukan penelitian atas objek kajian yang sama, yaitu mengenai tanggung jawab perusahaan kepada tenaga kerja indonesia keluar negeri, khususnya perjanjian / kontrak kerja sama keluar negeri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Penelitian/penulisan skripsi merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum. Selain itu, akan menambah pengalaman bagi penulis untuk dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diterima selama menerima pendidikan di Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen.

b. Bagi Akademik

Penelitian/penulisan skripsi secara praktis diharapkan dapat menjadi referensi /rujukan bagi kalangan akademik, baik Dosen maupun Mahasiswa dalam melakukan penelitian yang memiliki kajian objek yang sama.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan pula memberikan manfaat bagi masyarakat luas. Khususnya bagi Perusahaan dibidang jasa, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi masyarakat (Perusahaan) mengenai tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh para pihak yang menyepakati perjanjian/kontrak kerja sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Terhadap Tenaga kerja Indonesia (TKI)

1. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Pengertian Tenaga Kerja Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.⁴

Pengertian Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan pasal 1 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Tenaga Kerja Indonesia yang kemudian disebut dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, tenaga kerja Indonesia (TKI) dalam hal ini sebelum penempatan di luar negeri Tenaga Kerja Indonesia diberipendidikandanketerampilan kemudian diseleksi yang akan dikirim keluar

⁴Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan, Bogor, Ghalia Indonesia 2011, hal 4*

negeri.⁵Tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri harus memiliki pendidikan dan keterampilan kerja sesuai dengan bidangnya. Tenagakerja yang belum memiliki keterampilan harus mengikuti pelatihan pada Balai Latihan Kerja (BLK) atau Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKN) yang dikelola oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Pengiriman Tenaga kerja Indonesia (TKI) dan penempatannya di negara pengunajasa Tenagakerja Indonesia, tidak lepas dari perlindungan Perusahaan Jasa Tenaga kerja Indonesia (PJTKI) yang bekerja sama dengan pemerintah, baik perlindungan prapenempatan yang didalamnya mempersiapkan tenaga kerja untuk menerima penyiapan kualitas dan mempersiapkan dokumen-dokumen yang harus dipersiapkan tenaga kerja Indonesia sebelum penempatan, dan sampai pada penempatan.

Dalam hal ini mitra usaha yang mempunyai hubungan dengan Perusahaan Jasa Tenagakerja Indonesia (PJTKI) yang mengirimkan tenagakerja tersebut dalam hal ini tenaga kerjawanita, bersama-sama dengan perwakilan luar negeri membantu Tenaga kerja Indonesia (TKI) selama di luar negeri dalam rangka perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia sampai pada kembalinya tenaga kerja ke negara asal masih tetap dalam tanggung jawab serta perlindungan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja.⁶

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dilaksanakan secara terpaduan lintas sektoral antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan partisipasi

⁵Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, Halaman 24

⁶*Ibid*, Halaman 2.

masyarakat dalam suatu sistem hukum yang mampu melindungi Tenaga Kerja Indonesiadi luar negeri. dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 dapat digunakan sebagai substansi perbincangan hukum ketenagakerjaan khususnya yang terkait dengan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar Negeri.

2. Pengertian Hubungan kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja.yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam pasal 50 Undang-Undang Nomor13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memenuhi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak (pasal1 angka 14 Undang-undang ketenagakerjaan). Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan (pasal 51 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan).⁷

Pasal 1313 KUHPerdara, menyebutkan: "perjanjian adalah suatu perbuatan dengan nama satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Kemudian di dalam pasal 1320 KUHPerdara, disebutkan "untuk sahnya suatu perjanjian, diperlukan 4 (empat) syarat, yaitu sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat perikatan, hal tertentu dan suatu sebab yang halal.

⁷Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, Halaman 58

Dengan demikian memenuhi persyaratan ini masyarakat dapat membuat perjanjian apa saja.⁸

Berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara di atas, maka dapat dipahami bahwa suatu perjanjian dianggap sah bila terjadi kata sepakat mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian. Kesepakatan merupakan salah satu syarat subyektif dianggap tidak ada apabila perjanjian yang dibuat mengandung salah satu unsur tersebut serta apabila pihak-pihak yang membuat belum dewasa, maka perjanjian dapat dibatalkan. Selain syarat subjektif, dalam suatu perjanjian harus pula memenuhi syarat objektif, sebab karena tidak adanya objek perjanjian yang jelas atau perjanjian tersebut tidak dibenarkan oleh hukum maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya sejak perjanjian tersebut dibuat sudah dianggap tidak pernah ada tanpa melalui proses pembatalan terlebih dahulu.

Perlindungan kerja terhadap tenaga kerja/buruh merupakan sesuatu yang mutlak dalam pemborongan pekerjaan, hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Nomor KEP-101/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh. Setiap pekerjaan yang diperoleh perusahaan dari perusahaan lainnya, maka kedua belah pihak harus membuat perjanjian tertulis yang memuat sekurang-kurangnya:

- 1) Jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja/buruh dari perusahaan penyedia jasa.
- 2) Pengesahan perjanjian kerja bahwa dalam melaksanakan pekerjaan sebagaimana dimaksud, hubungan kerja yang terjadi adalah antara perusahaan penyedia jasa dengan pekerja/buruh yang dipekerjakan

⁸Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Ghalia Indonesia, halaman 71

perusahaan penyedia jasa, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebelumnya, untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja dalam terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh.⁹

Sebagai sebuah perusahaan yang legal dan dilindungi oleh undang-undang, mempunyai perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja yang akan mereka kirimkan keluar negeri. Hal ini bertujuan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari, adapun aspek-aspek penting dalam perjanjian kerja antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Dengan penyesuaian akad perjanjian kerja untuk waktu sementara yang telah disepakati dengan calon TKI yaitu:

Dalam perjanjian itu dijelaskan bahwasanya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) sanggup menempatkan calon tenaga kerja Indonesia di negara tujuan dalam waktu selambat nya 3 bulan setelah penempatan kerja sesuai dengan Keputusan Menteri tenaga kerja Nomor 282/MEN/2002.

1. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) bertanggung jawab atas keselamatan keamanan perlindungan dan sanggup menyediakan tempat penampungan yang layak kepada calon TKI sesuai ketentuan yang berlaku.
2. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) bertanggung jawab atas pengurusan dokumen keberangkatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) (paspor, visa, tiket, pesawat, asuransi dan rekomendasi fisa luar negeri)

⁹ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, halaman 61-62

kecuali dokumen awal yang di urus dari daerah masing-masing oleh calonTenaga Kerja Indonesia(TKI).

3. CalonTenaga Kerja Indonesia(TKI) telah mendapat izin keluarganya (orang tua, suami/istri) untuk bekerja diluar negeri dan sanggup melaksanakan pekerjaan melaksanakan pekerjaan sebagai (pekerja yang ditetapkan dan disepakati) selama masa kontrak kerja berlangsung (24 bulan).
4. Calon TKI bersedia membayar sebagai biaya proses penetapan sebesar (Rp.15.000.000) secara tunai kepada Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia(PJTKI) dan memberikan kwitansi kepada calonTenaga Kerja Indonesia(TKI) sebagai bukti pembayaran yang sah.
5. Besar biaya yang dimaksud pasal 5 adalah *medical chek up*, paspor, lantaskim, akomodasi, konsumsi dan lain-lain.
6. Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia(PJTKI) bersedia mengembalikan biaya proses penempatan pada calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) baik yang mengundurkan diri atau *Unfit* (tidak memenuhi syarat kesehatan) setelah dipotong biaya pengurusan dokumen dan biaya *medicalchek up* dan lain-lain yang sesuai tahapan yang telah berjalan dibuktikan dengan rincian pembiayaan dan bukti pembayaran yang sah.
7. CalonTenaga Kerja Indonesia(TKI) diwajibkan mengganti yang telah dikeluarkanPerusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia(PJTKI) bilamana

calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mengundurkan diri tanpa alasan apapun juga.

8. Apabila dalam batas waktu 3 bulan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) belum ditempatkan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) berkewajiban memberi penjelasan mengenai alasan keterlambatan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
9. Apabila Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) tidak dapat memberikan kepastian penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) setelah terjadi keterlambatan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) maka calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) berhak untuk melaporkan/menyampaikan pengaduan permasalahan tersebut kepada instansi yang berwenang/ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk mendapatkan penyelesaian dan apabila Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) terbukti tidak mampu dan atau kesalahan dan ketidak sanggupannya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) sanggup untuk mengembalikan seluruh biaya calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tanpa potongan apapun.
10. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) menjamin calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga dengan gaji 600 real atau dengan gaji serta syarat-syarat sebagaimana

diatur dalam perjanjian kerja (PK), apabila pihak majikan (pengguna jasa) tidak mempekerjakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) menjamin dan bertanggung jawab untuk menyelesaikannya.

11. Selanjutnya perjanjian antara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) ini ditanda tangani kedua belah pihak dan dibuat rangkap dua dalam bahasa Indonesia diatas kertas bermatri cukup dan dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya oleh masing-masing pihak.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku proses produksi barang dan jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁰ Artinya bahwa hubungan antara pekerja dengan pengusaha serta ikut keterlibatan pemerintah didalam memberikan perlindungan, pengawasan, dan penindakan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Proses terjadinya hubungan kerja dapat diketahui bahwa pekerja memohon pada pengusaha agar dapat diterima dan dilaksanakan pekerja dengan mengadakan perjanjian kerja secara tertulis maupun tidak tertulis. Perjanjian kerja sama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/buruh yang

¹⁰ Indonesia , Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 16

tercatat di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha perkumpulan.

Undang-Undang hanya menetapkan bahwa jika perjanjian diadakan secara tertulis, biaya surat dan biaya tambahan lainnya harus dipikul oleh majikan. Perjanjian yang diadakan secara lisan, perjanjian yang dibuat tertulispun biasanya diadakan dengan singkat sekali, tidak memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak. Maka sudah jelas bahwa betapa perlunya ada peraturan yang secara agak lengkap memuat semua hak dan kewajiban kedua belah pihak.

3. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Perlindungan Tenaga Kerja Menurut Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu: perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja. Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus pekerja/buruh perempuan, anak dan penyandang cacat sebagai berikut dalam pasal 5 ayat (1) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Dan dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 bahwa Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah

dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Undang-Undang nomor 39 tahun 2004.¹¹

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep/92/MEN/1998 perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dilaksanakan melalui asuransidimana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia, maka setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib diikut sertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, dimana penyelenggaranya dilaksanakan oleh asuransi diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan RI. Dasar Hukum Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri:

- a) Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b) Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- c) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- d) Intruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Reformasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- e) Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Nomor PER53/Ka-BNP2TKI/II/2008 tentang

¹¹ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), hlm. 61- 62

Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(BNP2TKI) Pasal 48 dan Pasal 49.

- f) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah.
- h) Pandangan Para Ahli Mengenai Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- i) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- j) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara.

Adapun bentuk asuransi perlindungan dimaksud berupasantunan bagi tenaga kerja Indonesia yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal, santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal, santunan bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) yang terkena pemutusan hubungan kerja setelah melampaui waktu tiga bulan setelah perjanjian kerja ditanda tangani, santunan bagi Tenaga Kerja

Indonesia (TKI) yang tidak dibayar gajinya dan/atau yang tidak memperoleh hak-haknya serta bantuan hukum kepada tenaga kerja Indonesia dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan dinegara yang bersangkutan.

Mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri ini harus memberikan perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapatkan pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan keselamatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tepat mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya.

Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintah di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar 41 (empat puluh satu) negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mengenai tanggung jawab pemerintah terhadap perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri terdapat pada Pasal 5 ayat (1) dan (2) yang berbunyi "Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas,

Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan diluar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang premi nya dibayar oleh pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia atau lembaga pelaksana penempatan. Bagi tenaga kerja yang menjadi peserta program ini berstatus sebagai tertanggung dan berhak mendapatkan kartu tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi.

B. Tinjauan Umum Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

1. Pengertian Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Pengertian perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) secara umum adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang jasa penempatan, penyaluran, dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI), atau yang dimaksud badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas yang mendapat izin dari menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) akan melaksanakan penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) harus mempunyai mitra usaha dan atau pengguna. Mitra usaha yang dimaksud harus memenuhi persyaratan:¹²

- a) Berbadan hukum dan memiliki izin usaha sebagai perusahaan jasa tenaga kerja dari instansi yang berwenang sesuai dengan peraturan perundangan negara setempat.
- b) Mempunyai alamat dan penanggung jawab yang jelas.
- c) Mempunyai perjanjian kerja yang sama penempatan.

¹² Undang-undang Ketenaga Kerjaan Nomor 13 tahun 2003 , Nuansa Aulia hal.272-273

PJTKI wajib memiliki Surat izin usaha penempatan perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia(SIUP-PJTKI), yaitu surat izin usaha bagi perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia untuk dapat melaksanakan penempatanTenaga Kerja Indonesia(TKI) di luar negeri. Persyaratan untuk mendapatkan Surat izin usaha penempatan perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia(SIUP PJTKI)¹³ :

1. Badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau koperasi yang dalam akte pendirian atau anggaran dasarnya mencantumkan adanya kegiatan di bidang penempatanTenaga Kerja Indonesia(TKI).
2. Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas sesuai dengan surat keterangan domisili dari instansi yang berwenang.
3. Mempunyai nomor pokok wajib pajak (NPWP).
4. Menyetorkan dana jaminan dalam bentuk deposito atas nama menteri,perusahaan jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) sebesar Rp 250.000.000,- (dua ratus lima puluh juta rupiah) pada Bank Nasional di Indonesia yang ditunjuk menteri.
5. Memiliki modal di setor yang tercantum dalam akte pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp 750.000.000,- (tujuh ratus lima puluh juta rupiah).
6. Mempunyai tempat penampunganTenaga Kerja Indonesia(TKI) yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau surat pernyataan tentang kesanggupan penyediaan sarana dan

¹³*Ibid*, Hardijan Rusul ,*Hukum ketenagakerjaan 2003*, hal 34

prasarana akomodasi sesuai keperluan untuk proses persiapan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

7. Mempunyai bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7 tahun 1981.
8. Mempunyai rencana kegiatan perusahaan minimal untuk 3 (tiga) tahun kalender berturut-turut yang meliputi :
 - a) Kegiatan pemasaran.
 - b) Penyediaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
 - c) Negara tujuan jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan ditempatkan dan jenis jabatan.
 - d) Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
9. Mempunyai pegawai yang berpengalaman di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan surat pengalaman kerja.
10. Khusus bagi badan hukum yang berbentuk koperasi harus mendapat rekomendasi dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang perkoperasian setempat.
11. Penanggung jawab perusahaan atau badan hukum pemohon tidak pernah dijatuhi sanksi pidana 5 (lima) tahun atau lebih berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

2. Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

A. Tugas Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI)

Perekrutan calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) oleh pelaksana penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) swasta wajib dilakukan terhadap calonTenaga Kerja Indonesia(TKI) yang telah memenuhi persyaratan yaitu:

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penmpatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(TKI). Perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (duapuluh satu) tahun.
2. Sehat jasmani dan rohani.
3. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan.
4. Berpendidikan yang diminta tidak menyulitkan peminat pencari kerja keluar negeri ini karena cukup dengan lulusan sekolah dasar bisa direkomendasikan, Perekrutan calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) oleh pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) swasta wajib dilakukan terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang telah memenuhi persyaratandiantaranya berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat. Pencari kerja yang berminat bekerja keluar negeri harus, Terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dibidang ketenaga kerjaan.

a. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI).

Dalam hal calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang belum memiliki kompetensi kerja, pelaksana penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI). Mendapatkan pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) dimaksudkan untuk:

- 1) Oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga
Pelatihan membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI).
- 2) Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja diluar negeri.
- 3) Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan dan
- 4) Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) Pendidikan dan pelatihan kerja.

b. Uji kompetensi

Calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila telah diluluskan dalam sertifikasi kompetensi kerja. Pelaksanaan penempatan

calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) dilarang apabila calon TKI tidak lulus dalam uji kompetensi kerja. Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.

c. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) dimaksudkan untuk mengetahui kondisi kesehatan dan tingkat kesiapan psikis (mental) serta kesesuaian kepribadian calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) dengan pekerjaan yang akan dilakukan dinegara tujuan. Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh pemerintah. Pelaksana penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) dilarang apabila Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi.

d. Pengurusan dokumen

Untuk dapat ditempatkan diluar negri, Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) harus memiliki dokumen yang meliputi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(TKI).

- 1) Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir.
- 2) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah dengan melampirkan copy buku nikah.
- 3) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali.

- 4) Sertifikat kompetensi kerja.
 - 5) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
 - 6) Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat.
 - 7) Visa kerja.
 - 8) Perjanjian penempatan kerja.
 - 9) Perjanjian kerja, dan. kartu identitas bagi Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang memenuhi prosedur untuk bekerja di luar negeri.
- e. Pembekalan akhir pemberangkatan(PAP)

Pembekalan akhir pemberangkatan bagi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yaitu berbentuk nasehat-nasehat mengenai pekerjaan maupun keadaan yang akan ditempati calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI).

B. Tanggung Jawab PJTKI

Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) merupakan tanggung jawab penuh Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia(PJTKT) yang dapat dilihat dari tugas, hak dan kewajiban.Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia(PJTKI) itu sendiri, tanggung jawab tersebut dimulai dari tahap perekrutan calon TKI atau sebelum dilakukan penempatan,sampai dengan setelah penempatan.Dalam masa-masa tersebutPerusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia(PJTKT) mempunyai kewajiban untuk memberikan pelatihan dan ketrampilan kepada calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI), melindungi Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) tersebut jika

terjadi masalah-masalah serta mengurus segala keperluan berkaitan dengan keberangkatan dan kepulangannya ke daerah asal. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud diatas yaitu:

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI)/Tenaga Kerja Indonesia(TKI), baik yang berangkat melalui penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri.
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI).
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) di luar negeri.
4. Melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) secara optimal di negara tujuan.
5. Memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia(TKI) selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

3. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Dalam Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(TKI), menimbang Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan hukum nasional. maka dari itu dalam penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) harus dibuat

- a. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan.
- b. Perjanjian penempatan diketahui oleh instansi yang bertanggung .
- c. Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana Tenaga Kerja Indonesia(TKI) swasta.

Sebelum penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) berangkat ke negara tujuan untuk menjadi tenaga kerja diluar negeri harus terlebih dahulu melalui berbagai macam prosedur yaitu pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP), izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) swasta untuk merekrut Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon Pengguna dan dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki Surat Izin Pengerahan(SIP) dari menteri, yaitu untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) swasta harus memiliki:

- 1) Perjanjian kerjasama penempatan.
- 2) Surat permintaan calon Tenaga Kerja Indonesia(TKI) dan pengguna.
- 3) Rancangan perjanjian penempatan.

4) Rancangan perjanjian kerja.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) dalam meakukan tugas penempatanTenaga Kerja Indonesia(TKI) di luar negeri melalui beberapa tahap yaitu:

a. Pra-Penempatan

SetiapPerusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) yang melaksanakan penempatanTenaga Kerja Indonesia(TKI) berdasarkan kendali alokasi Tenaga Kerja Indonesia(TKI) wajib memilih satu kawasan negara tujuan penempatan dan dilarang menempatkan di luar kawasan negara yang telah dipilihnya. Untuk melakukan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia(TKI), Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) harus memiliki:

- 1) Perjanjian Kerja Sama Penempatan Perjanjian kerja sama penempatan harus memuat tanggung jawabPerusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) dengan mitra usaha atau pengguna dalam perlindunganTenaga Kerja Indonesia(TKI).Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) harus mendaftarkan perjanjian kerja sama penempatan kepada perwakilan Republik Indonesia di Negara setempat.
- 2) Surat Permintaan NyataTenaga Kerja Indonesia(TKI) (*Job Order*) atas namaPerusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) yang Bersangkutan. Surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) (*Job Order*) dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara tujuan atau dengan menggunakan formulir bentuk terlampir. Surat permintaanTenaga Kerja Indonesia(TKI) (*Job Order*) sekurang-kurangnya harus memuat:

- a) Jumlah Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
 - b) Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan.
 - c) Kualifikasi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
 - d) Syarat-syarat kerja.
 - e) Kondisi kerja.
 - f) Jaminan social.
 - g) Masa berlakunya surat permintaan Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia (PJTKI) harus mendaftarkan surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) kepada perwakilan Republik Indonesia di Negara setempat dan melaporkan rekapitulasi perolehan permintaan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) setiap bulannya kepada direktur jendral dengan menggunakan formulir bentuk lampiran.
- 3) Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sekurang-kurangnya harus memuat kepastian waktu pemberangkatan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI), biaya penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia(CTKI) ke Negara tujuan, jabatan atau pekerjaan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI).Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) dilarang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada pekerjaan yang melanggar kesusilaan.
- 4) Perjanjian Kerja Perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memuat:
- a. nama dan alamat pengguna.

b. jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan.

c. kondisi dan syarat kerja yang meliputi antara lain: jam kerja, upah dan cara pembayaran upah lembur, cuti dan waktu istirahat, serta jaminan sosial.

Massa berlakunya perjanjian kerja dua tahun. Dalam hal pengguna adalah perorangan, maka perjanjian kerja harus sudah ditandatangani lebih dahulu oleh calon pengguna. Dalam hal pengguna adalah instansi atau badan hukum, perjanjian kerja dapat berbentuk rancangan baku perjanjian kerja (Master perjanjian kerja). Perjanjian kerja harus didaftarkan pada perwakilan Republik Indonesia di Negara setempat. Dalam hal biaya penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melalui pinjaman atau terlebih dahulu dibiayai oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Kedua belah pihak wajib mentaati ketentuan tentang pengembalian yang telah disepakati. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dilarang menempatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada pekerjaan dan tempat yang melanggar kesusilaan atau yang membahayakan keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

B. Massa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) wajib menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan yang terjadi antara Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan pengguna. Dalam menyelesaikan permasalahan atau

perselisihan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) berkoordinasi dengan perwakilan luar negeri (Perwalu) atau mitra usaha dan dapat minta bantuan kepada perwakilan Republik Indonesia dengan memberitahukan atau menunjukkan bukti pendaftaran perwakilan luar negeri dan mitra usaha serta dokumen yang berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang bersangkutan. Dalam hal Tenaga Kerja Indonesia(TKI) mendapat kecelakaan, sakit atau meninggal dunia di luar negeri,Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) wajib”.¹⁴

1. Mengurus perawatan atau pemakaman jenazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui perwakilan luar negeri (Perwalu) dan mitra usahanya.
2. Mengurus harta peninggalan dan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang bersangkutan
3. Melaporkan secara tertulis kepada direktur jendral dan direktur jendral pembinaan hubungan industrial dan pengawasan norma kerja selambat-lambatnya 3 hari sejak diterimanya informasi kecelakaan ,sakit, atau meninggal dunia
4. Mengurus klaim asuransi dan menyampaikan kepada ahli waris Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang bersangkutan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Perwakilan Republik Indonesia mengelola

¹⁴Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

data Tenaga Kerja Indonesia(TKI), memantau keberadaan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) serta memberikan bantuan dalam rangka pembinaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) di wilayah akreditasinya.Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia(PJTKI) wajib mengurus kepulangan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) karena berakhirnya perjanjian kerja menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke Negara tujuan setelah selesai menjalankan cuti.

C. Purna PenempatanTenaga Kerja Indonesia(TKI)

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) wajib mengurus kepulanganTenaga Kerja Indonesia(TKI) ke daerah asal dalam hal:

1. Perjanjian kerja telah berakhir.
2. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sakit atau bermasalah sehingga tidak menyelesaikan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan kewajiban Perusahaan JasaTenaga Kerja Indonesia(PJTKI) memberitahukan jadwal kepulanganTenaga Kerja Indonesia(TKI) kepada mitra usaha atau perwakilan luar negeri serta perwakilan Republik Indonesia di Negara setempat selambat-lambatnya 7 hari sebelum tanggal kepulangan.Dalam mengurus kepulangan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) wajib membantu menyelesaikan permasalahan, mengurus dan menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia.Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) wajib melaporkan secara tertulis kepulanganTenaga Kerja Indonesia(TKI) pada kantor

Departemen Tenaga Kerja Daerah asalTenaga Kerja Indonesia(TKI) dengan tembusan kepada Badan Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(BP2TKI) setempat setiap bulan selambat-lambatnya 5 bulan berikutnya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup dalam penelitian judul skripsi "Tinjauan Yuridis Atas Perlakuan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Diluar Negeri" ditinjau dari Undang-Undang Ketenagakerjaan" yang membahas tentang :

1. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(TKI) atas tidak sesuai dengan perjanjian penempatan.
2. Bagaimana pertanggung jawaban Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia(PJTKI) terhadap Tenaga Kerja Indonesia(TKI) yang tidak dipulangkan meski kontrak kerja telah selesai.

B. Sumber Data

SumberData yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan, yang diperoleh hasil wawancara dengan pihak yang berkompeten memberi keterangan terkait dengan permasalahan penelitian di PT. Surya Jaya Utama Abadi Medan. Sedangkan data sekunder yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan yang bersumber dari bahan-bahan hukum, yang terdiri atas :

1. Bahan hukum primair berupa : kitab Undang-Undang hukum perdata (KUHPerdata).
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang perlindungan dan penempatan diluar negeri.

2. Bahan hukum Sekunder merupakan bahan hukum yang menunjang dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer merupakan karya ilmiah, skripsi, artikel para ahli hukum, internet, kamus bahasa Indonesia, literatur-literatur hukum tentang ketenagakerjaan serta kamus hukum.
3. Bahan hukum tersier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan primer dan sekunder.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penulisan skripsi ini dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data primer dalam penelitian yaitu teknik wawancara, yaitu dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang berkompeten memberikan keterangan terkait dengan permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian, yaitu dengan pihak yang mewakili di PT. Surya Jaya Utama Abadi Medan.

2. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan dilaksanakan dengan cara membaca literature atau bahan bacaan berupa buku, majala, jurnal dan juga kamus hukum yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

D. Metode Analisis Data

Setelah data selesai dikumpulkan dengan lengkap, maka tahapan berikutnya yang diperlukan adalah tahap analisis data. Hal ini adalah tahap yang penting dan menentukan karena dalam tahapan inilah data dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sambil berhasil mengumpulkan kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian digunakan teknik analisis kualitatif.