

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan untuk pembangunan setiap warga Indonesia seutuhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahterah, adil dan makmur. Pertumbuhan penduduk yang semakin tinggi dan penyebaran penduduk yang kurang seimbang, merupakan faktor yang amat mempengaruhi tentang masalah ketenagakerjaan di tanah air Indonesia. Pemerintah selaku penguasa negara berkepentingan agar roda perekonomian nasional dan pendistribusian penghasilan dapat berjalan dengan tertib dan lancar sehingga tidak membahayakan keamanan negara. Namun dalam kenyataannya lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia tida seimbang dengan jumlah penduduk yang ada, mengakibatkan banyak tenaga kerja yang berminat untuk bekerja di luar negari atau juga disebut menjadi TKI.

Berdasarkan Undang-Undang No.39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI telah diatur sedemikian rupa sehingga membuka peluang bagi calon TKI untuk bekerja di luar negeri dan bahkan pihak-pihak yang menempatkan tenaga kerja ke luar negeri telah diatur oleh Undang-Undang tersebut. Dalam pasal 10 telah ditetapkan Pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri dari Pemerintah dan Pelaksana penempatan TKI swasta. Pihak pemerintah adalah pihak yang bergerak dibidang ketenaga kerjaan sedangkan pihak swasta adalah perusahaan yang didirikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku yang di dalam

prakteknya dikenal sebagai Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang disingkat sebagai PJTKI<sup>1</sup>. Para pihak yang menempatkan TKI harus memiliki hubungan kerjasama dengan perusahaan luar negeri atau disebut juga dengan MoU (*Memorandum of Understanding*) dalam bahasa Indonesia diterjemahkan dalam berbagai istilah, antara lain "nota kesepakatan", "nota kesepahaman", "perjanjian kerja sama" MoU mengatur tentang penggunaan Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK) atau *one channel system* sebagai sistem perekrutan hingga pengawasan. Penggunaan sistem ini akan memberikan perlindungan maksimal bagi para Tenaga Kerja .

Oleh karena itu, pemerintah berkewajiban agar peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi para pihak sebagaimana mestinya. Untuk menjamin pelaksanaan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campur tangan pemerintah melalui instansi/departemen yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yaitu Departemen Tenaga Kerja di tingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja ditingkat daerah.

PJTKI sebagai salah satu lembaga yang menempatkan TKI harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp 3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah);

---

<sup>1</sup> Pasal 10 UU No.39 Tahun 2004 *Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri*

- c. menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
- d. memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
- e. memiliki unit pelatihan kerja; dan
- f. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Berdasarkan pasal 66 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum (business entities) dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut dipertegas kembali dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep-101/Men/VI/2004 tentang Tata Cara Perizinan Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, khususnya dalam pasal 2 dan pasal 3, bahwa untuk dapat menjadi perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh wajib memiliki izin operasional dari instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan (c.q. Dinas Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota) sesuai domisil perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang bersangkutan. Izin dimaksud berlaku di seluruh Indonesia untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, dan (selanjutnya) dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama<sup>1</sup>.

Pengertian PJTKI secara umum adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang penempatan, penyaluran dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI), atau yang

dimaksud badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapatkan izin dari menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan tenaga kerja keluar negeri<sup>2</sup>.

UU No.39 Tahun 2004 Tentang penempatan dan perlindungan TKI untuk memberikan perlindungan terhadap TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Menurut Undang-Undang ini penempatan tenaga kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan tenaga kerja sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi tenaga kerja diluar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan sampai negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan. kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak, PJTKI yang akan merekrut calon TKI wajib memiliki SIP yang ditandatangani oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. PJTKI yang akan melaksanakan penempatan TKI harus mempunyai Mitra Usaha dan/atau Pengguna, dan PJTKI Wajib mendaftarkan Mitra Usaha dan Pengguna pada perwakilan RI di Negara setempat. Pada tahap Penempatan TKI pada Pengguna perseorangan, penempatan TKI tersebut harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan<sup>1</sup>. Yang dimaksud dengan Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna. Pelaksana penempatan TKI swasta (PJTKI) yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Kerjasama Penempatan yang dibuat secara tertulis dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang membuat hak dan kewajiban masing-masing pihak<sup>3</sup>.

---

<sup>2</sup> Alfredo P. Damanik, 2006, *Peranan, Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI dalam perekrutan, penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri* hal. 11

<sup>3</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 95

Pada pasal 1 ayat 6 UU NO.39 Tahun 2004 Tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang berbunyi tentang adanya jaminan kepastian penempatan yang akan dilakukan oleh Pelaksana Penempatan TKI dengan Mitra Usaha atau Pengguna jasa TKI di luar negeri<sup>1</sup>. Setelah adanya perjanjian kerjasama penempatan antara pengguna jasa TKI dengan pihak pelaksana. Selanjutnya Pelaksana Penempatan TKI Swasta harus membuat perjanjian penempatan dengan calon TKI. Perjanjian penempatan adalah perjanjian yang di buat secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan<sup>4</sup>.

Sedangkan antara TKI dengan Pengguna jasa membuat perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Pengertian dari Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah<sup>1</sup>. Pasal 1 ayat (14) UU No.18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengatakan Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara Pekerja Migran Indonesia dan Pemberi Kerja yang memuat syarat kerja, hak, dan kewajiban setiap pihak, serta jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan<sup>5</sup>.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang selanjutnya disebut agen setelah perekrutan tenaga kerja yaitu melakukan pelatihan, yang dilakukan selama pelatihan adalah mempelajari beberapa hal, misalnya bahasa yang dipakai, budaya dan tatakrama di negara

---

<sup>4</sup> Op.cit,Lalu Husni hal. 94-95.

<sup>5</sup> UU No.18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia pasal 1 ayat (14)

dimana tenaga kerja akan ditempatkan, berikut yang dilakukan adalah uji keterampilan untuk menentukan kualifikasi keterampilan tenaga kerja, dan melakukan seleksi tenaga kerja yang akan diberangkatkan.

Hal-hal tersebut di atas merupakan tanggungjawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) terhadap tenaga kerja sebelum diberangkatkan, dan sesudah keberangkatan tenaga kerja ke luar negeri, bahkan konflik yang dialami oleh tenaga kerja sampai pada kembalinya tenaga kerja ke tanah air menjadi tanggungjawab dan perlindungan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia. Salah satu bentuk perlindungan yang wajib dilakukan PJTKI terhadap TKI pada saat pra-penempatan yaitu pelaksana penempatan TKI, PJTKI wajib mengikut sertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.

Perwakilan republik Indonesia di luar negeri atau Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) yang memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja dalam hal ini tenaga kerja di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Tugas utama Kedutaan Besar adalah membina seluruh hubungan dan membela kepentingan Indonesia dengan satu negara dari politik, ekonomi, sosial budaya hingga perlindungan WNI<sup>1</sup>.

Penempatan TKI ke luar negeri memang mempunyai efek yang positif, baik bagi TKI itu sendiri, negara dan swasta, maupun pihak-pihak lain yang bersangkutan dalam penempatan TKI ke luar negeri. Namun dalam kenyataan yang dialami oleh calon tenaga kerja yaitu banyak yang mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan di janjikan oleh PJTKI setelah di berangkatkan ke luar negeri seperti yang dialami oleh Seorang pekerja rumah tangga asal Indonesia di Malaysia, YT, 60 tahun, mendapat perlakuan buruk majikannya, Ia belum digaji

selama 7,5 tahun bekerja<sup>6</sup>, ada pula yang TKI diberangkatkan ke Kamboja untuk bekerja dengan diiming-imingi akan mendapatkan gaji besar justru membawa kepahitan. Mereka menjadi korban penipuan agen bodong. Selain beratnya pekerjaan yang harus dijalani, mereka juga mendapat penyiksaan jika tidak masuk kerja. Penyiksaan yang dialami mulai dari dipukuli hingga disetrum. Selain itu, ada pula yang paspornya dibakar. Jam kerjanya pun sangat tidak manusiawi. Para TKI di sana dipekerjakan dengan jam kerja selama 16 jam<sup>1</sup>, serta banyak agen yang melakukan perekrutan calon TKI yang tidak sesuai, menempatkan TKI yang tidak lulus uji kompetensi kerja, kesehatan dan psikologi, tidak memberikan program asuransi dan perlakuan tidak wajar selama di tempat penampungan dan tidak sedikit agen yang memeras calon Tenaga Kerja dengan cara meminta uang tambahan yang tidak sedikit dengan menjanjikan bahwa calon tersebut akan mendapatkan pekerjaan dengan cepat tapi tidak demikian kenyataan yang di dapat oleh calon Tenaga Kerja tersebut. Hal ini menunjukkan dan pelanggaran yang dilakukan oleh PJTKI menyebabkan perlindungan terhadap TKI yang bekerja diluar negeri tidak dapat dilakukan dengan maksimal serta minimnya pengawasan dari pemerintah sehingga TKI banyak mengalami kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan maupun melakukan pekerjaan..

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga dilakukan penelitian secara mendalam yang dituangkan dalam bentuk penulisan skripsi dengan judul “ **TINJAUAN YUIDIS TANGGUNG JAWAB AGEN DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**”

## **B. Rumusan Masalah**

---

<sup>6</sup>aces(19:00),doi:<https://dunia.tempo.co/read/1559273/tki-tak-digaji-7-tahun-di-malaysia-majikan-mengaku-beri-tumpangan-gratis>

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan skripsi ini sebagai berikut :

1. Bagaimana tanggung jawab agen apabila Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan ke luar negeri mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai sebagaimana telah dijanjikan oleh agen Tenaga Kerja Indonesia?
2. Bagaimana tindakan pemerintah atas Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan ke luar negeri namun mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan oleh agen?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara mendalam bagaimana tanggung jawab agen apabila tenaga kerja yang di tempatkan di luar negeri tidak mendapatkan pekerjaan.
2. Untuk mengetahui bagaimana tindakan pemerintah atas Tenaga Kerja Indonesia yang ditempatkan tidak sesuai dengan yang dijanjikan oleh agen .

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi keilmuan khususnya dalam mekanisme pemberangkatan serta pertanggung jawaban maksimal yang diberikan oleh

penyalur jasa tenaga kerja Indonesia ( agen) kepada calon tenaga kerja Indonesia ditinjau dari Undang-Undang No.39 Tahun 2004.

## 2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini digunakan sebagai sumbangan pemikiran calon tenaga kerja Indonesia dan penyalur jasa tenaga kerja Indonesia dalam mekanisme pemberangkatan maupun tanggung jawab agen dalam penempatan TKI.

## 3. Manfaat bagi Peneliti

- a) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi pribadi penulis, khususnya bagi penulis agar lebih mengetahui mengenai tanggung jawab agen TKI terhadap TKI yang bekerja di luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.
- b) Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Indonesia**

## 1. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Tenaga Kerja Indonesia atau buruh migran menurut Philipus adalah buruh yang berwarga negara Indonesia yang akan, sedang, dan telah dilibatkan dalam kegiatan pengupah di negara dimana ia tidak menjadi warga negaranya, baik yang berangkat lewat badan penyelenggara maupun tidak, baik yang berdokumen maupun tidak<sup>7</sup>. Sedangkan pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) menurut ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 Ayat (1) berbunyi “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”<sup>1</sup>.

Ketenagakerjaan berasal dari kata “tenaga kerja” yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan tenagakerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja” (pasal 1 huruf I UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan), dengan demikian, hukum perburuhan lebih sempit cakupannya daripada hukum tenaga kerja karena hanya menyangkut selama tenaga kerja melakukan pekerjaan. Disamping itu, subjek yang diatur dalam hukum perburuhan adalah buruh saja, yaitu “orang yang berkerja pada pihak lain yang menerima upah”<sup>8</sup>

Pengertian Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Menurut Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. di Luar Negeri, Calon Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan<sup>1</sup>.

---

<sup>7</sup> Devi Rahayu, Hukum Ketenagakerjaan : Teori dan Studi Kasus. (Yogyakarta: New Elmatera, 2011), hal. 153

<sup>8</sup> Zaeni Asyhadi, Hukum Kerja, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal. 1

## **2. Mekanisme Pemberangkatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri**

Mekanisme pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 44/Men/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga kerja di Dalam dan di Luar Negeri.

Proses pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri terdiri dari beberapa

tahap :

### **1. Perijinan**

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) melaksanakan kegiatan pengerahan tenaga kerja ke luar negeri harus mendapat izin dari Departemen Tenaga kerja, dengan syarat mengajukan permohonan tertulis kepada kepala pusat Antar Kerja Antar Negara, atau kepala kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja dengan menyertakan:

- a) Permohonan nyata tenaga kerja dari luar negeri dengan menggunakan bentuk AN-01 yang diketahui oleh perwakilan RI di negara setempat;
- b) Perjanjian pengerahan antara PJTKI dengan Mitra Usaha di luar negeri diketahui oleh instansi berwenang negara setempat yang disahkan oleh perwakilan RI;
- c) Perjanjian kerja induk sektor informal yang telah disahkan instansi berwenang di negara setempat;
- d) Menyertakan Rencana Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia yang disetujui oleh kepala pusat Antar Kerja Antar Negara.

### **2. Perekrutan**

Setelah izin diperoleh, PJTKI melalui cabangnya di daerah untuk mengadakan perekrutan di wilayah yang di inginkan, dengan persetujuan kepala kantor wilayah Departemen Tenaga

Kerja terlebih dahulu.

### 3. Pendaftaran

Calon tenaga kerja yang ingin mendaftar harus melalui Kantor Depnaker setempat atau bursa kerja swasta (PJTKI) dengan persyaratan :

- a) Kartu Tanda Penduduk; Akte Kelahiran atau Surat kenal lahir;
- b) Surat keterangan berkelakuan baik dari kepolisian setempat;
- c) surat nikah bila telah menikah;
- d) surat pernyataan tidak berkeberatan dari istri/suami/orang tua;
- e) surat keterangan kesehatan dari dokter;
- f) surat keterangan keterampilan;
- g) STTB minimal Sekolah Dasar;
- h) pas foto
- i) kartu tanda pendaftaran pencari kerja dari Kantor Depnaker.

### 4. Seleksi

Seleksi untuk calon tenaga kerja antara lain:

- a. seleksi awal :

Seleksi awal dilakukan di daerah/wilayah dimana calon TKI tersebut didaftar, yang meliputi seleksi administrasi dan seleksi keterampilan oleh kantor Depnaker setempat.

Setelah lulus dalam seleksi awal, Kepala kantor Depnaker setempat membuat

berita acara penyerahan Calon TKI kepada PJTKI. dan selanjutnya PJTKI bertanggung jawab untuk mengantar calon TKI ketempat penampungan atau balai latihan kerja dengan membawa surat pengantar dari Depnaker setempat.

b. seleksi akhir :

Seleksi akhir dilakukan oleh kantor pusat Antar Kerja Antar Negara setelah calon TKI dilatih di balai latihan kerja. Seleksi ini meliputi kelengkapan dan keabsahan serta konsistensi dokumen diantaranya daftar identitas diri, sertifikat keahlian serta surat keterangan telah mengikuti program pra pemberangkatan.

### 5. Pelatihan

Setelah lulus seleksi awal, calon TKI harus mengikuti latih di balai latihan kerja. Latihan ini berupa latihan keterampilan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Dan pada akhirnya wajib mengikuti uji keterampilan yang dilakukan oleh tim uji keterampilan dari Depnaker dn diberikan sertifikat kelulusan, sedangkan bagi calon TKI yang tidak lulus uji keterampilan akan dikembalikan ke daerah asal.

### 6. Pemberangkatan

Setelah lulus seleksi tahap akhir, maka kantor pusat Antar Kerja Antar Negara mengeluarkan rekomendasi untuk pembuatan Surat Perjalanan RI (paspor) kepada Direktorat Jenderal Imigrasi. Dan kemudian PJTKI mengurus dokumen perjalanan berupa tiket, visa surat keterangan asuransi serta rekomendasi bebas fiskal. Sebelum TKI diberangkatkan harus terlebih dahulu menandatangani surat perjanjian kerja di kantor agen TKI<sup>9</sup>.

## **3. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia**

---

<sup>9</sup> Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 44/Men/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga kerja di Dalam dan di Luar Negeri

Sarjipto Rahardjo menyebutkan yang dimaksud dengan Perlindungan Hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut<sup>1</sup>. Muchlis menyebutkan Perlindungan hukum sebagai kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia<sup>10</sup>.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yaitu: Segala upaya untuk melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangundangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja<sup>1</sup>. Dengan demikian, seluruh pekerja migrant Indonesia sudah pasti mendapatkan perlindungan hukum dari pihak pemerintahan. Berbagai cara untuk memberikan perlindungan dari pihak penyedia pekerjaan kepada tenaga kerja baik dalam hal memberikan santunan, tuntunan maupun mempertahankan hak-hak asasi para tenaga kerja. Penerapan perlindungan pekerja migran Indonesia, pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang menjalankan amanat Pasal 34 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum terhadap Pekerja Indonesia dilaksanakan dari Pra Penempatan, Masa Penempatan sampai dengan Purna Penempatan.

Pra penempatan adalah kegiatan :

- a. Pengurusan (SIP) Surat Izin Pengerahan;
- b. Merekrut dan menyeleksi;
- c. Pendidikan dan pelatihan kerja;

---

<sup>10</sup> Muchsin, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Program Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), hal 14

- d. Tes kesehatan dan tes psikologi
- e. Pengurusan dokumen;
- f. Ujian kemampuan;
- g. (PAP)Pembekalan akhir pemberangkatan
- h. Masa tunggu di perusahaan
- i. Pembuatan perjanjian kerja, dan
- j. Pembiayaan.

Tenaga Kerja Indonesia dalam perlindungan hukum baik pada Pra Penempatan, Masa Penempatan dan Purna Penempatan yang telah disebutkan tersebut. Hal tersebut dapat dilihat dari ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Negara Tujuan Pekerjaan adalah sesuatu yang menjadi kebutuhan manusia. Oleh sebab itu, semua orang bekerja untuk mencukupi keberlangsungan hidupnya. Pekerjaan adalah adanya imbalan penghasilan seseorang untuk mencukupi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Pekerjaan juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk aktualisasi diri sendiri, yang mana seseorang akan merasa dirinya bermakna baik untuk diri sendiri maupun untuk keluarganya . “Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia”, Penempatan “Tenaga Kerja Indonesia” adalah “Kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan

pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan”<sup>11</sup>.

Pihak-pihak terkait dalam pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 19/MEN/IV/2006, yakni sebagai berikut :

a. Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) adalah warga negara Indonesia yang telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan sebagai pencari kerja di Luar Negeri dan sudah terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

b. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah badan hukum yang memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

c. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab atas penempatan Tenaga Kerja Indonesia kepada pengguna.

d. Pengguna Jasa adalah instansi pemerintah, badan hukum pemerintah, badan hukum swasta, dan/atau perseorangan di negara tujuan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Indonesia.

Pelaksanaan untuk penjaminan dan mencepaktan timbulnya tujuan Penempatan, selama penempatan, dan purna penempatan dan perlindungan TKI di negara tujuan, perlu adanya pelayanan dan tanggung jawab secara terpadu. Oleh karena itu dibentuklah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI yang berfungsi merumuskan kebijakan di bidang Penempatan dan Perlindungan Pekerja di negara tujuan secara terkoordinasi dan terintegrasi. Untuk melaksanakan fungsi ini badan tersebut bertugas :

---

<sup>11</sup>Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

a. Melaksanakan penempatan atas dasar akta perjanjian antara pemerintah pengirim dengan pemerintah pengguna pekerja migrant atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan Penempatan;

b. Memberi pelayanan, mengoordinasikan, dan melaksanakan pengawasan meliputi :

- 1) Kelengkapan dokumen
- 2) PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan)
- 3) Penyelesaian Masalah
- 4) Sumber-sumber Pemberangkatan ke negara tujuan sampai dengan pemulangan ke negara asal
- 5) Meningkatkan kualitas Pekerja Indonesia
- 6) Pemberian informasi
- 7) Kualitas pelaksanaan penempatan Pekerja Indonesia
- 8) Peningkatan kesejahteraan pekerja migran Indonesia dan keluarganya

Menurut peraturan perundang-undangan pihak pemerintahan mempunyai kewenangan campur tangan dalam hal penempatan pekerja Indonesia secara mutlak. Sebagai contoh dalam hal penempatan yang diizinkan adalah negara yang sebelumnya sudah melakukan perjanjian bilateral dengan pihak pemerintah negara tujuan dan mempunyai ketentuan-ketentuan untuk melindungi tenaga kerja asing. Maka dari itu persyaratan calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, pemerintah harus melakukan seleksi sesuai dengan kemampuan, keahlian dan keterampilan melalui lembaga yang sudah disediakan. Tujuan dari adanya penempatan dan perlindungan calon Tenaga Kerja Indonesia<sup>1</sup>.

#### **4. Hak dan Kewajiban TKI**

a. Hak TKI (Tenaga Kerja Indonesia)

Hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan, dsb), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, derajat atau martabat. Dalam pasal 8 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menyebutkan setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:<sup>12</sup>

- a) Bekerja di luar negeri.
  - b) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
  - c) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
  - d) Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan masing-masing.
  - e) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di Negara tujuan.
  - f) Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama.
  - g) Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan hajat dan martabat.
  - h) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
  - i) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli
- b. Kewajiban TKI (Tenaga Kerja Indonesia)

Kewajiban adalah sesuatu yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan). Dalam Pasal 9, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:<sup>1</sup>

---

<sup>12</sup> Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang *Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*

- a) Menaati peraturan Perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di Negara tujuan;
- b) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d) Memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Agen TKI ( PJTKI)**

### **1. Pengertian PJTKI ,Agen TKI dan Tanggung jawab**

Pengertian PJTKI secara umum adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang penempatan, penyaluran dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI), atau yang dimaksud badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapatkan izin dari menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan tenaga kerja keluar negeri<sup>13</sup>.

Agen TKI secara garis besar adalah perusahaan agen yang akan membantu dan memfasilitasi keberangkatan WNI untuk bekerja di luar negeri. Di Indonesia sendiri memiliki nama resmi PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) dan sekarang sudah diganti dengan PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta)<sup>1</sup>. Satu poin yang harus selalu diingat adalah bahwa agen TKI yang diterima oleh perusahaan luar negeri adalah agen TKI yang sudah terdaftar dalam Departemen Tenaga Kerja RI.

Berdasarkan KBBI Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab,menanggung sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

### **2. Tanggungjawab PJTKI (Agen TKI)**

---

<sup>13</sup> Loc.cot, Alfredo P. Damanik, hal. 11

Agen penyalur TKI resmi bertugas sebagai perantara antara perusahaan dan calon pekerja migran Indonesia. Biasanya pihak perusahaan di luar negeri bekerja sama dengan agen penyalur TKI resmi untuk membuka lowongan pekerjaan khusus untuk para pekerja Indonesia<sup>14</sup>.

a. Pra-Penempatan

Setiap Agen yang melaksanakan penempatan TKI berdasarkan kendali alokasi TKI wajib memilih satu kawasan negara yang telah dipilihnya. Untuk melakukan kegiatan penempatan TKI, PJTKI harus memiliki<sup>1</sup>:

1) Perjanjian Kerja Sama Penempatan Perjanjian kerja sama penempatan harus memuat tanggung jawab PJTKI dengan mitra usaha atau pengguna dalam perlindungan TKI, PJTKI harus mendaftarkan perjanjian kerja sama penempatan kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

2) Surat Permintaan Nyata TKI (*Job Order*) atas nama PJTKI yang Bersangkutan. Surat permintaan TKI (*Job Order*) dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara tujuan atau dengan menggunakan formulir bentuk PJTKI terlampir Surat permintaan TKI (*Job Order*) sekurang-kurangnya harus memuat

- a) Jumlah TKI
- b) Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan
- c) Kualifikasi TKI
- d) Syarat-syarat kerja
- e) Kondisi kerja
- f) Jaminan sosial

Masa berlakunya surat permintaan PJTKI harus mendaftarkan surat permintaan TKI (*Job Order*) kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat dan melaporkan rekapitulasi

---

<sup>14</sup> pasal 12 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri

perolehan permintaan TKI setiap bulannya kepada Direktur Jendral dengan menggunakan formulir bentuk PJTKI<sup>15</sup>.

### 3) Masa Penempatan TKI

PJTKI wajib menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna. Dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan PJTKI berkoordinasi dengan Perwakilan Luar Negeri 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 TKI yang bersangkutan<sup>1</sup>. Dalam hal TKI mendapat kecelakaan, sakit atau meninggal dunia diluar negeri, Agen wajib.

- a) Mengurus perawatan atau pemakaman jenazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui perwakilan Luar Negeri (Perwarlu) dan mitra usahanya.
- b) Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.
- c) Melaporkan secara tertulis kepada direktur jendral dan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan pengawasan Norma Kerja selambat lambatnya 3 hari sejak diterimanya informasi kecelakaan atau meninggal dunia.
- d) Mengurus klaim asuransi dan menyampaikan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan. Perwakilan Republik Indonesia mengelola data TKI, pembinaan dan perlindungan TKI di wilayah akreditasinya. PJTKI wajib mengurus keperluan TKI karena berakhirnya perjanjian kerja menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan setelah selesai menjalankan cuti.

### 4) Purna Penempatan

PJTKI wajib mengurus keperluan TKI ke daerah asal dalam hal:

---

<sup>15</sup> Ibid, hal 275-277

a) Perjanjian kerja setelah berakhir

b) TKI yang sakit atau bermasalah sehingga tidak menyelesaikan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan kewajiban PJTKI memberitahukan jadwal kepulangan 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 TKI, Agen wajib membantu menyelesaikan permasalahan, mengurus dan menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia.

5) Perpanjangan Perjanjian Penempatan Kerja

Agen melalui mitra usaha wajib memantau Tenaga Kerja Indonesia yang akan berakhir perjanjian kerjanya selambat-lambatnya 3 bulan sebelum perjanjian kerjanya berakhir. Bagi TKI yang masih berada di luar negeri dan ingin memperpanjang perjanjian kerja dengan pengguna yang sama, mitra usaha atau perwalu harus memberitahukan rencana perpanjangan perjanjian kerja tersebut dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sebelum perjanjian kerjanya berakhir kepada Agen pengirim, mitra usaha dan perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

Agen wajib mengurus perpanjangan perjanjian kerja. Perpanjangan perjanjian kerja yang dimaksud harus memenuhi syarat sebagai berikut:

a) Isi perjanjian kerja sekurang-kurangnya sama dengan perjanjian kerja sebelumnya.

b) Jangka waktu perjanjian kerja perpanjangan satu tahun.

c) Perpanjangan asuransi perlindungan.

### **3. Perjanjian Antara Calon Tenaga Kerja Indonesia Dengan Agen Penempatan**

Dalam hukum perdata, perjanjian yang dibuat atau perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak mengikat dan memuat mengenai hak dan kewajiban pihak yang terlibat.

Hubungan hukum dalam perjanjian antara PJTKI dan calon TKI/TKI timbul sebagai perwujudan dari kebebasan berkontrak, yang dikenal dalam KUHPerduta. Dengan demikian perjanjian mempunyai kekuatan mengikat sama dengan undang-undang, bagi mereka yang membuat perjanjian. Dalam Pasal 1320 KUHPerduta dijelaskan bahwa perjanjian sah, apabila didasarkan pada :

- a) Kesepakatan dari mereka yang mengikatkan diri (*agreement*);
- b) Kecakapan dari pihak-pihak (*Capacity*);
- c) Mengenai hal tertentu (*Certainty of terms*);
- d) Suatu sebab yang halal (*Consideration*)<sup>16</sup>

Tanggung jawab kontraktual didasarkan adanya hubungan kontraktual. Hubungan kontraktual adalah hubungan hukum yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban terhadap para pihak dalam perjanjian. Apabilasalah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya dan karenanyamenimbulkan kerugian bagi pihak lain, pihak yang dirugikan tersebut dapat mengugat dengan dalil wanprestasi. Dalam proses pra penempatan kemungkinan timbul terjadinya wanprestasi baik oleh PJTKI maupun oleh Calon TKI/TKI :

- a) Wanprestasi tentang biaya, waktu, jenis pekerjaan, dan tempat bekerja atau negara tujuan penempatan;
- b) Wanprestasi tentang penyediaan/pengurusan dokumen penempatan;
- c) Perlakuan yang merugikan dalam proses pra penempatan;

Pada masa penempatan :

---

<sup>16</sup>Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

- a) Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan;
- b) Wanprestasi tentang jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja;

Pada purna penempatan :

- a) Wanprestasi tentang pengurusan santunan asuransi;
- b) Wanprestasi tentang pelayanan pemulangan;
- c) Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan;
- d) Wanprestasi tentang pengembalian dokumen dalam rangka penempatan.

#### **4. Bentuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Oleh Agen (PJTKI)**

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilaksanakan secara tertip, efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk mencapai peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, pemasukan devisa, perluasan lapangan kerja, dan keberhasilan usaha jasa penempatan tenaga kerja. Perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI), adalah badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas (PT) yang memiliki Surat Izin Usaha (SIU-PJTKI) untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan keluar negeri. Lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja melaksanakan tugas kegiatan penempatan tenaga kerja sesuai dengan proses Antar Kerja, baik di dalam dan atau di luar negeri.

Adapun hak-hak dari lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja sesuai dengan status dan persyaratan kelembagaan adalah sebagai berikut :

1. Menempatkan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri.
2. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan Pengguna Jasa baik di dalam maupun luar negeri.
3. Memperoleh informasi pasar kerja dari dalam dan ke luar negeri.

4. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja
5. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun luar negeri.
6. Mendapat biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
7. Mengelola bank data tenaga kerja terampil atau berpengalaman. Adapun kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja adalah sebagai berikut :
  - a) Melaksanakan penempatan tenaga kerja.
  - b) Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan.
  - c) Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja.
  - d) Menyiapkan Tenaga Kerja Indonesia yang berkualitas dalam segi mental, fisik, keterampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi.
  - e) Melaksanakan promosi dan pemasaran Jasa TKI.
  - f) Melaporkan setiap penempatan, pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Departemen Tenaga Kerja secara berkala dan insidental untuk hal yang khusus.
  - g) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja mulai dari pra sampai dengan purna penempatan, termasuk pengamanan pelaksanaan perjanjian kerja yang mengikat Pengguna Jasa TKI.
  - h) Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan harus diaudit oleh Akuntan Publik.

PJTKI dapat melakukan kegiatan penempatan tenaga kerja untuk suatu paket kontrak pekerjaan penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja. Untuk itu PJTKI harus mendapat persetujuan tertulis dari Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga kerja atas nama Menteri. Untuk mendapatkan persetujuan itu PJTKI harus mengajukan permohonan tertulis

dengan meterai cukup. Permohonan ditujukan kepada Direktur Jenderal Penempatan Tenaga Kerja, dengan melampiri:

- 1) Perjanjian antara PJTKI dengan Badan Hukum Pemberi Kerja yang memuat pemberian tugas, hak dan kewajiban untuk melaksanakan penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja yang diperlukan.
- 2) Perjanjian kerja antara PJTKI dengan tenaga kerja yang akan ditempatkan, yang memuat syarat dan kondisi kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- 3) Surat pernyataan kesediaan untuk bertanggung jawab terhadap penyelesaian setiap permasalahan yang terjadi dalam penempatan tenaga kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penempatan tenaga kerja yang telah mendapat persetujuan harus memenuhi ketentuan yaitu:

- 1) Laporan pemberangkatan dan kepulangan tenaga kerja.
- 2) Program pengiriman remittan dan tabungan bagi tenaga kerja yang bekerja diluar negeri.
- 3) Tanggung jawab perlindungan terhadap tenaga kerja dari PJTKI baik sendiri atau berkelompok dapat menunjuk perwakilan Luar Negeri untuk mengurus kepentingannya di negara penempatan tenaga kerja. Malahan bila dipandang perlu Perwakilan Luar negeri harus memiliki karyawan yang dapat berbahasa Indonesia. Perwakilan luar negeri yang memenuhi persyaratan tersebut harus dilaporkan kepada Perwakilan RI setempat.

Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari perwakilan luar negeri yaitu:

- 1) Melakukan pemasaran Jasa Tenaga Kerja Indonesia.
- 2) Mencari lowongan pekerjaan.

- 3) Menandatangani dokumen yang berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia untuk dan atas nama PJTKI.
- 4) Memantau pelaksanaan isi perjanjian kerja.
- 5) Menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa.
- 6) Mengurus perpanjangan kontrak kerja, cuti dan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia.

Lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja, sebelum melaksanakan penempatan tenaga kerja di luar negeri diharuskan memenuhi kewajiban yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja diantaranya :

- a) Persyaratan tenaga kerja.
- b) Seleksi terhadap kualitas calon pengguna jasa tenaga kerja.
- c) Kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam Jamsostek atau sistem jaminan kesejahteraan TKI serta sistem asuransi lainnya di negara penempatan tenaga kerja.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang memiliki surat izin usaha PJTKI melakukan pengretrutan para calon tenaga kerja, pengretrutan dilakukan oleh cabang-cabang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) baik dari data-data yang dibutuhkan sebagai persyaratan menjadi tenaga kerja semua di lengkapi oleh setiap calon tenaga kerja yang mendaftarkan diri ke cabang-cabang perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI), setelah itu datadata yang sudah ada telah diverifikasi dikirim ke kantor pusat PJTKI dan selanjutnya melakukan tindakan berikut yang meliputi penyiapan kualitas tenaga kerja sampai pada keberangkatan. Karena adanya program penempatan tenaga kerja di dalam maupun ke luar

negeri, melibatkan banyak lembaga-lembaga Depnaker, PJTKI, Departemen Kesehatan, Imigrasi dan kepolisian. Sesuai dengan peran, fungsi dan tanggung jawab terhadap tenaga kerja sebelum keberangkatan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) melakukan pelatihan, uji keterampilan yang menjadi bekal bagi tenaga kerja Indonesia yang akan diberangkatkan ke negara dimana tenaga kerja tersebut ditempatkan

### **BAB III**

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Yang menjadi ruang lingkup penelitian ini yaitu Bagaimana tanggung jawab agen penempatan TKI apabila Tenaga Kerja Indonesia yang diberangkatkan ke luar negeri mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai sebagaimana telah dijanjikan oleh pihak agen serta

tindakan pemerintah atas penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang dilakukan oleh agen tersebut.

## **B. Jenis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, maka penulisan karya tulis ini menggunakan jenis penelitian empiris dan jenis penelitian normatif.

a. Penelitian empiris adalah suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris dapat dikatakan sebagai penelitian hukum sosiologis.

b. Jenis penelitian normatif adalah penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam berbagai peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, biasa disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data serta literatur-literatur yang bersifat sekunder pada perpustakaan, serta mengkaji norma-norma dalam perundang-undangan.

## **C. Metode Pendekatan Masalah**

Menurut Peter Mahmud Marzuki Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian hukum ada 5 pendekatan antara lain: pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*), pendekatan konseptual (*conseptual approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*)<sup>1</sup>. Maka metode pendekatan yang yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan yaitu kegiatan meneliti Peraturan Perundang-Undangan, yang berkaitan dengan perlindungan hukum Ketenaga kerjaan yang berasal dari Undang-Undang, adapun uu yang digunakan dalam skripsi ini ini yaitu

- 1) Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
- 2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- 4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

b. Pendekatan kasus (*case approach*)

Pendekatan kasus ialah pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

#### **D. Sumber Bahan Hukum**

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundangan- undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu:

- 1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri.
- 2) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 3) Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.
- 4) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder, berupa pendapat hukum atau teori-teori yang diperoleh dari literatur hukum, hasil penelitian artikel ilmiah, maupun website yang terkait dengan bahan hukum sekunder pada dasarnya digunakan untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Dengan adanya bahan hukum sekunder maka penelitian akan terbantu untuk memahami atau menganalisis bahan hukum primer. Termaksud pula dalam bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, yang terdiri dari buku, jurnal, makalah, tulisan yang terkait dan internet. Yang menjadi pendukung adalah :

- 1) Artikel hukum online, artikel skripsi, jurnal, artikel tentang kasus TKI, google scholar.
- 2) Buku Abdul Rachman, Alfredo Damanik, Lalu Husni, Zaeni Ashyadie, Maimun, Peter Mahmud Marzuki dan masih banyak lagi.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah sumber data yang mendukung sumber data primer dan sumber data sekunder dengan memberikan pemahaman dan pengertian atas bahan hukum lainnya seperti

- 1) Kamus Hukum.
- 2) KBBI ( Kamus Besar Bahasa Indonesia )

### 3) Ensiklopedia

#### **E. Metode Pengumpulan Data**

Dalam penyusunan karya tulis ini metode pengumpulan data yang adalah metode kepustakaan ( *literatur research* ) dan metode lapangan ( *fileld research* )

a. Metode kepustakaan ( *literatur research* ) merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan, dan literatur-literatur yang diperoleh sebagai bahan penunjang penyusunan karya tulis melalui studi kepustakaan. Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan tentunya berkaitan dengan tanggung jawab perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) serta buku-buku tentang tenaga kerja. Peraturan perundang-undangan sebagai bahan hukum primer dan literatur-literatur sebagai bahan hukum sekunder kemudian dianalisa secara kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang Tanggung jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) terhadap Tenaga Kerja serta Perlindungan dan Penegakkan Hukum yang dilakukan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) terhadap Tenaga Kerja.

b. Metode lapangan ( *fileld research* ) merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literatur yang akan digunakan serta kemampuan tertentu dari pihak peneliti. Dengan melakukan wawancara melalui media elektronik terhadap orang yang sedang bekerja di Malaysia yang bernama Naomi Siahaan.

#### **F. Metode Analisis Data**

Metode analisis yang digunakan Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyusun gambaran atau potret suatu permasalahan tentang pola dan problematika. Penulis menerapkan data yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan melalui studi kepustakaan dengan referensi-referensi baik dari buku-buku maupun undang-undang. Sehingga hasil dapat dijadikan pedoman dalam pemecahan permasalahan dikaji.

### **G. Keaslian Penelitian**

Untuk mendukung permasalahan yang dibahas dalam penulisan ini, sehingga ditemukan literatur yang berbentuk penelitian yang dilakukan terlebih dulu dengan kata kunci yang sama namun dengan rumusan masalah yang berbeda, yang diteliti oleh :

1. Ida Hanifah “ PERAN DAN TANGGUNG JAWAB NEGARA DALAM PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA YANG BERMASALAH DI LUAR NEGERI ” dengan permasalahan yang dibahas banyaknya agen TKI yang melakukan penipuan sehingga banyak gaji TKI yang tidak dibayarkan<sup>17</sup>.
2. Herdy L. N Pihang dengan judul “TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI) TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA WANITA” dengan permasalahan yang dibahas tanggung jawab agen penempatan TKI dan pemerintah atas perlindungan Tenaga Kerja Wanita di luar Negeri<sup>1</sup>.
3. Tamara Meiliana Siswanto dengan judul “ TANGGUNG JAWAB PELAKSANA PENEMPATAN TKI SWASTA (PPTKIS) DALAM MEMPEKERJAKAN

---

<sup>17</sup>acces(21:33), doi: <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/delegalata/article/view/3303>

PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI LUAR KESEPAKATAN PERJANJIAN PENEMPATAN ” dengan permasalahan perjanjian penempatan TKI di luar negeri<sup>18</sup>.

4. Ihsan Dzuhur Hidayat dengan judul “ PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA/TENAGA KERJA INDONESIA OLEH PEMERINTAH DAERAH” dengan permasalahan banyaknya agen TKI ilegal<sup>1</sup>.

Dengan ini dinyatakan bahwa penulisan penelitian ini asli, meskipun tidak menutup kemungkinan bahwa dari materi penelitian terdahulu ada dituangkan dalam penulisan ini.

---

<sup>18</sup>aces(12:00),doi: <https://repository.unair.ac.id/69540/>