

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN PENEMPATAN DAN  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI  
DI PT. DAFA PUTRA JAYA SEMARANG**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Menyelesaikan  
Program Studi Ilmu Hukum

Disusun Oleh :

**KHARISMA**  
**07.02.51.0026**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS STIKUBANK (UNISBANK) SEMARANG  
2011**

**HALAMAN PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN**  
**PERNYATAAN KESIAPAN UJIAN SKRIPSI**

Saya KHARISMA dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “  
TINJAUAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN PENEMPATAN DAN  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI DI PT.  
DAFA PUTRA JAYA SEMARANG” adalah benar hasil karya saya dan belum  
pernah diajukan sebagai karya ilmiah, sebagian atau seluruhnya atas nama saya  
atau pihak lain.

Semarang, 25 Agustus 2011

Penulis

( Kharisma )  
07.02.51.0026

Disetujui oleh Pembimbing

Kami setuju skripsi tersebut diajukan untuk ujian skripsi

Dosen Pembimbing Utama

( Dr. Tristiana Rijanti, S.H., M.M )  
NIY : Y.2.01.90.052

Dosen Pembimbing Pembantu

( Rochmani, S.H., Mhum )  
NIY : YU.2.03.04.062

## HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Tim Dosen Penguji Skripsi Fakultas Hukum Universitas Stikubank ( UNISBANK ) Semarang pada tanggal 14 September 2011 dan diterima sebagai salah satu persyaratan guna menyelesaikan Jenjang Strata 1 Program Studi Ilmu Hukum.

Semarang, 14 September 2011

Oleh

( Kharisma )  
07.02.51.0026

Disahkan oleh :

Dosen Penguji I

Dosen Penguji II

( Dr. Tristiana Rijanti, S.H., M.M )  
NIY : Y.2.01.90.052

( Rochmani, S.H., Mhum )  
NIY : YU.2.03.04.061

Dosen Penguji III

(H. Farikhin Juwanda, S.H, M.Hum)  
NIY : YK.2.10.09.035

Mengetahui :  
Dekan,

(Dr.Safik Faozi, S.H,M.Hum)  
NIY : YU.2.03.04.062

## *MOTTO DAN PERSEMBAHAN*

*“ Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, dan apabila telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.” (SR. Alam Nasyrah, 6-7)*

*Kudedikasikan karya ini untuk :*

- ◆ *Kedua Orangtuaku tercinta*
- ◆ *Adik-adikku tersayang*
- ◆ *Teman dekatku*
- ◆ *Sahabat-sahabatku*
- ◆ *Almamater tercinta FH UNISBANK*

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah berkenan mencurahkan rahmat dan karunia-Nya, semua pertolongan yang telah diberikan, semua doa yang terkabulkan, dan luapan kasih Sayang-Nya yang tiada pernah berhenti, sehingga skripsi yang berjudul : “TINJAUAN HUKUM TERHADAP PERJANJIAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI DI PT. DAFA PUTRA JAYA SEMARANG” dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Penyusunan skripsi ini secara umum untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi persyaratan guna menyelesaikan Program Sarjana (SI) Ilmu Hukum, Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak dapat terlaksana tanpa bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang :

1. Rasa syukur yang amat dalam dan Terima Kasih sebesar-besarnya kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW atas semua rahmat dan hidayah-Nya.
2. Rektor Universitas STIKUBANK Semarang.
3. Bapak Dr. Safik Faozi, S.H., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas STIKUBANK Semarang.
4. Ibu Dr. Tristiana Rijanti, S.H., M.M, selaku Dosen Pembimbing Utama, atas kesabaran, kebijaksanaannya, pengarahan, serta sistematis membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, tenaga dan pikiran yang telah anda berikan untuk penulis.

5. Bapak Rochmani S.H., MHum., selaku Dosen Pembimbing Pembantu, atas kesabaran, kebijaksanaannya, pengarahan, serta sistematis membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk waktu, tenaga dan pikiran yang telah anda berikan untuk penulis.
6. Seluruh Dosen serta, Staf Pengajar Fakultas Hukum, Pegawai Tata Usaha, Petugas Perpustakaan, Petugas Keamanan dan Petugas Kebersihan Universitas STIKUBANK Semarang yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, kemudahan, izin, bahan referensi dan pengalaman yang sangat berharga bagi penulis.
7. Buat Orang Tuaku, Bapak, Sholihin dan Ibu, Sri Nuraeni yang karena doa, dukungan dan kasih sayang yang mereka berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Buat adik-adikku tersayang, Fajar Amelia, Haidar dan Anisya terimakasih karena selalu memberikan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Buat teman dekatku, Kurniawan, yang selalu ada, mendoakan, memberikan dukungan, dan kasih sayang terima kasih sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala waktu yang tak terbatas.
10. Sahabatku, Teguh Wiyono, Jujuk Wasono, Bangkit Rudiyanto, Yudha Mega Pamungkas, Askanah, Sapa'ti, dan Nur Wachida, saya sangat bahagia memiliki teman seperti kalian. Terima kasih atas kebersamaannya selama ini. Semoga persahabatan kita tidak akan pernah berakhir.

11. Teman-teman fakultas hukum UNISBANK SEMARANG angkatan tahun 2007, terima kasih atas dukungannya selama ini, sukses buat kalian semua.

12. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu dan telah membantu penulisan ini.

Akhirnya penulis ikut mendoakan semoga semua amal kebaikan pihak-pihak sebagaimana tercantum diatas mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tentunya mempunyai banyak kekurangan, oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Penulis berharap penelitian ini berguna bagi civitas akademika Fakultas Hukum Universitas STIKUBANK Semarang pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Semarang, 25 Agustus 2011

Penulis,

( Kharisma )  
07.02.51.0026

## ABSTRAK

Pelaksanaan pengerahan TKI keluar negeri sangatlah kompleks permasalahannya, untuk melindungi TKI yang berada di luar negeri diwajibkan untuk mengadakan perjanjian penempatan sebelum TKI diberangkatkan ke luar negeri. Sedangkan perjanjian penempatan yang dimaksud adalah perjanjian penempatan TKI dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI dinegara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya perjanjian penempatan, maka jelas hak dan kewajiban tenaga kerja dan si pemberi kerja. Berdasarkan latar belakang diatas maka diambil judul “ Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri di PT. Dafa Putra Jaya Semarang”

Tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka / daftar sekunder belaka, penelitian untuk menemukan hukum in concreto, spesifikasi penelitian adalah deskriptif analisis yang bertumpu pada acuan teori dan praktek, sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara langsung dan studi kepustakaan, metode penyajian data dengan cara editing, metode analisis data menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian ini adalah bahwa perjanjian penempatan antara calon TKI dan PT. Dafa Putra Jaya Semarang sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya perjanjian dan UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Hak-hak calon TKI telah dipenuhi oleh pihak PT. Dafa Putra Jaya Semarang. Kewajiban calon TKI di PT. Dafa Putra Jaya Semarang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penyelesaian perselisihan perjanjian penempatan antara pihak TKI dan PT. Dafa Putra Jaya Semarang dapat diselesaikan secara damai yaitu dengan cara musyawarah antara TKI dengan PPTKIS ( mewakili pengguna jasa ), untuk mencapai mufakat.

Saran Sebaiknya pemerintah berperan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan perjanjian penempatan dan perlindungan TKI baik pada masa pra penempatan, penempatan dan purna penempatan, hal ini dilakukan untuk meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan baik di dalam maupun di luar negeri. Persoalan TKI sesungguhnya sudah dimulai sejak di Indonesia. Sistem rekrutmen yang tidak profesional berpengaruh pada kualitas tenaga kerja yang akan berangkat ke luar negeri. Hasilnya pun jelas, tidak berdaya ketika menghadapi ketidakadilan majikannya. Manajemen rekrutmen inilah yang perlu diperbaiki. Setiap TKI yang dikirim ke luar negeri harus mendapat pembekalan keterampilan memadai, menguasai bahasa asing negara tujuan, serta memiliki surat-surat lengkap yang mendukung legalitasnya sebagai pekerja di negeri orang.

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang Masalah .....	1
2. Pembatasan Masalah .....	6
3. Kerangka Pemikiran .....	7
4. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
5. Sistematika Penulisan .....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Umum .....	12
2.1.1 Pengertian Perjanjian .....	12
2.1.2 Bentuk dan Jenis Perjanjian .....	15
2.1.3 Penyelesaian Perselisihan Perjanjian .....	19
2.2 Tinjauan Khusus .....	19
2.2.1 Pengertian Perjanjian Penempatan .....	19

2.2.2 Dasar Hukum Perjanjian Penempatan .....	23
2.2.3 Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Penempatan....	25
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tipe Penelitian .....	26
3.2 Spesifikasi Penelitian .....	26
3.3 Sumber Data .....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	28
3.5 Metode Panyajian Data .....	29
3.6 Metode Analisis Data .....	29
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA</b>	
4.1 Hasi Penelitian.....	31
4.1.1 Perjanjian Penempatan dan perlindungan TKI	
Di Luar Negeri Di PT. Dafa Putra Jaya Semarang	31
1. Ketentuan Umum .....	32
2. Prosedur Penempatan TKI ke Luar Negeri .....	34
4.2 Analisis Data .....	44
4.2.1 Bentuk Perjanjian Penempatan TKI Di PT. Dafa Putra Jaya	
Semarang dan Analisis Datanya .....	44
4.2.2 Aspek Hukum Perjanjian Penempatan Di PT. Dafa Putra Jaya	
Semarang .....	54
1. Berdasarkan KUHPerdara .....	54
4.3 Tanggungjawab PT. Dafa Putra Jaya Semarang Selaku	
PPTKIS Dalam Pengiriman TKI ke Luar Negeri .....	59
A. Pra Penempatan .....	60
B. Masa Penempatan .....	63

a. Kasus-kasus TKI di luar negeri dan penyelesaiannya ....	64
C. Masa Purna Penempatan .....	67
4.4 Hambatan-Hambatan yang Timbul Dalam Pengiriman TKI	
ke Luar Negeri .....	67
1. Dari Pemerintah .....	68
2. Kualitas TKI yang masih rendah .....	69
3. Faktor Pendidikan .....	69
4. Faktor Budaya .....	70
5. Faktor Sosial .....	71
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan .....	72
B. Saran-saran .....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1. LATAR BELAKANG MASALAH**

Perluasan kesempatan kerja, pemerataan dan perlindungan tenaga kerja serta peningkatan mutunya merupakan suatu kebijaksanaan yang bersifat menyeluruh. Dalam hubungan ini program-program Internasional selalu mengusahakan terciptanya perluasan kesempatan kerja sebanyak mungkin. Untuk itu perlu diambil langkah-langkah terpadu diberbagai sektor secara terkoordinasi yang sekaligus untuk membina dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan. Sehubungan dengan hal tersebut maka sangatlah penting peningkatan ketenagakerjaan dalam jangka panjang.

Kebijakan ketenagakerjaan juga diarahkan kepada penyebaran dan pemanfaatan angkatan kerja. Hal ini mengingat bahwa kondisi kependudukan di negara berkembang menunjukkan adanya jumlah angkatan kerja yang meledak sementara itu lapangan pekerjaan semakin menyempit, faktor kependudukan ini disebabkan oleh tidak seimbangnya faktor fertilitas dan martilitas di mana faktor fertilitas (kelahiran) lebih tinggi dari faktor martilitas (kematian).

Problema pengangguran yang terjadi di negara Indonesia tidak terlepas dari permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks akibat pertumbuhan jumlah angkatan kerja yang terus meningkat namun tidak dibarengi oleh tersedianya lapangan kerja. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja sesuai

dengan jumlah pencari kerja yang ada. Belum lagi kesempatan kerja yang tersedia tidak bisa diisi oleh pencari kerja karena kualitas yang tidak sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja. Hal tersebut memicu ketidakseimbangan pertumbuhan angkatan kerja setiap tahunnya.<sup>1</sup>

Arus global telah melahirkan kompetisi yang semakin ketat, keras dan kompleks khususnya terhadap munculnya peluang dan tantangan ketenagakerjaan baik di dalam negeri maupun dunia internasional. Globalisasi dan liberalisasi telah menghilangkan batas-batas antara satu negara dengan negara lain dalam hal menciptakan tuntutan persaingan SDM yang semakin kompetitif. Maka diperlukan SDM yang semakin handal, professional, kompeten, mandiri dan produktif serta mampu bersaing dibidangnya sehingga dapat menjadi tuan rumah sendiri. Permasalahan ketenagakerjaan yang di hadapi saat ini di antaranya pendidikan dan keterampilan yang masih rendah serta kompetensi yang belum mampu bersaing dengan tuntutan dunia kerja. Dalam upaya mendorong perluasan kesempatan kerja maka pemerintah mengeluarkan kebijakan ketenagakerjaan yang diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan tenaga kerja, dimana hal tersebut di atas sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri dalam pasal 5 ayat (1) menyatakan :

“Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI keluar negeri”.

---

<sup>1</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1995, hal. 11

Dengan demikian pemerintah mempunyai wewenang mengatur penyebaran tenaga kerja tetapi dalam pelaksanaannya memberikan peran serta pihak swasta sebagai wujud rasa tanggung jawab dalam program pembangunan. Dalam hal kaitannya pembangunan di bidang ketenagakerjaan khususnya dalam bidang pengerahan tenaga kerja, maka dikeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (PERMENAKERTRANS RI No.PER. 16/Men/VIII/2009) tentang Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia, di mana peraturan tersebut telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur Ketentuan-Ketentuan Pokok Tenaga Kerja. Selanjutnya dalam PERMENAKERTRANS RI No.PER. 16/Men/VIII/2009 diatur tentang pihak-pihak swasta yang diperbolehkan melakukan pengerahan tenaga kerja. Pihak-pihak swasta tersebut haruslah memenuhi beberapa persyaratan yang telah ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja. Agar memperoleh ijin melakukan pengerahan TKI ke luar negeri. Adapun syarat-syarat tersebut antara lain yaitu :

1. Jumlah tenaga kerja yang akan dikerahkan.
2. Prosedur pengerahan.
3. Tempat penampungan.
4. Biaya pengerahan dan transportasi.
5. Upah.
6. Jam kerja dan lembur.
7. Cuti (pulang ke Indonesia).
8. Perumahan / mes.
9. Ujian Kompetensi.
10. Mempertanggungjawabkan tenaga kerja dalam pelbagai peristiwa.
11. Cara pembuatan perjanjian kerja.
12. Pengaturan dalam hal terjadinya kematian.

Dengan adanya persyaratan yang telah ditentukan maka diharapkan dapat tercapainya penyebaran tenaga kerja secara efektif dan efisien. Kemudian untuk mengatasi masalah peningkatan kualitas dan pengiriman TKI khususnya pengiriman ke luar negeri maka Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang telah memenuhi syarat berfungsi sebagai perantara antara, TKI, pemerintah Indonesia dan negara peminta tenaga kerja. Dengan adanya PPTKIS ini, merupakan lembaga fungsional yang memprakarsai jaringan kerja sama antara ketiga pihak tersebut. Adapun wawasan metodologi yang ada dalam PPTKIS adalah :

1. Mengandalkan momentum dalam masyarakat sendiri.
2. Mencerminkan prinsip negara Pancasila.
3. Mengacu kepada kepentingan nyata”.<sup>2</sup>

PPTKIS senantiasa diwarnai oleh peningkatan kualitas diri baik secara fisik maupun psykis sebagai faktor pendukung bagi tercapainya kepentingan nyata rakyat, dan dalam upaya melakukan pencegahan secara dini dampak negatif yang mungkin ada. Situasi empirik sering menunjukkan adanya sinyalemen muncul isu yang berlebihan tentang dampak negatif tersebut yang seterusnya tidak perlu diungkapkan secara berlebihan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas PPTKIS memfungsikan diri sebagai :

1. Kelembagaan Primer yaitu menampung rakyat yang berkeinginan untuk bekerja di luar negeri.
2. Kelembagaan Fungsional yaitu lembaga yang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

---

<sup>2</sup>Departemen Tenaga Kerja Indonesia, Petunjuk Tehnis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia, 1986, hal. 7

3. Kelembagaan Konsilatif yaitu lembaga berkemampuan menjembatani hubungan antara rakyat, pemerintah Indonesia dan negara penerima tenaga kerja".<sup>3</sup>

Dengan ketiga fungsi tersebut diatas PPTKIS sangat potensial dalam perluasan kesempatan kerja yang mana hal ini merupakan realisasi rasa ikut bertanggung jawab rakyat terhadap pelaksanaan program Pembangunan Nasional khususnya di sektor ketenagakerjaan.

Pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri sangatlah kompleks permasalahannya, maka untuk melindungi TKI yang berada di luar negeri diwajibkan untuk mengadakan perjanjian penempatan. Sedangkan perjanjian penempatan yang dimaksud adalah perjanjian penempatan TKI dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI dinegara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dengan adanya perjanjian penempatan, maka jelas hak dan kewajiban tenaga kerja dalam maupun si pemberi kerja.<sup>4</sup>

Dalam perjanjian kerja tersebut termuat tentang hak-hak dan kewajiban tenaga kerja maupun majikan, selain itu dalam pembuatan perjanjian kerja secara tertulis haruslah memenuhi syarat, meliputi :

1. Harus disebutkan macam pekerjaan yang dijanjikan.
2. Waktu berlakunya perjanjian.
3. Upah kerja yang berupa uang diberlakukan tiap bulan.

<sup>3</sup>Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, halaman 10

<sup>4</sup>UU No.39 Tahun 2004 tentang pelaksanaan dan perlindungan TKI di luar negeri.

4. Saat istirahat buruh, yang dilakukan dalam dan kalau perlu di luar Indonesia serta selama istirahat.

5. Bagian upah lainnya yang berisi perjanjian menjadi hak tenaga kerja.<sup>5</sup>

Dengan adanya perjanjian penempatan, maka jelas hak dan kewajiban tenaga kerja dalam maupun si pemberi kerja. Dari uraian diatas, penulis bermaksud untuk meneliti proses mengenai perjanjian penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, mengingat perlu adanya kerangka pemikiran yang sistematis untuk memberikan alternatif jawaban untuk mengatasi masalah kemiskinan dan ketenagakerjaan. Yang harus disadari bahwa setiap gejala sosial yang timbul tidak lepas dari gejala yang lain.

## **2 . PEMBATALAN MASALAH**

Pembatalan masalah dimaksudkan agar permasalahan tidak menyimpang dari masalah yang diteliti, dan menghindari banyaknya bidang yang tercantum dalam pembahasan mengenai perjanjian penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini mengenai perjanjian penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri apakah sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia, tanggung jawab Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) tersebut dan hambatan-hambatan yang timbul dalam praktek pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan cara penyelesaiannya.

### **2.1 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat mengemukakan permasalahan sebagai berikut :

1). Apakah perjanjian penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri sudah

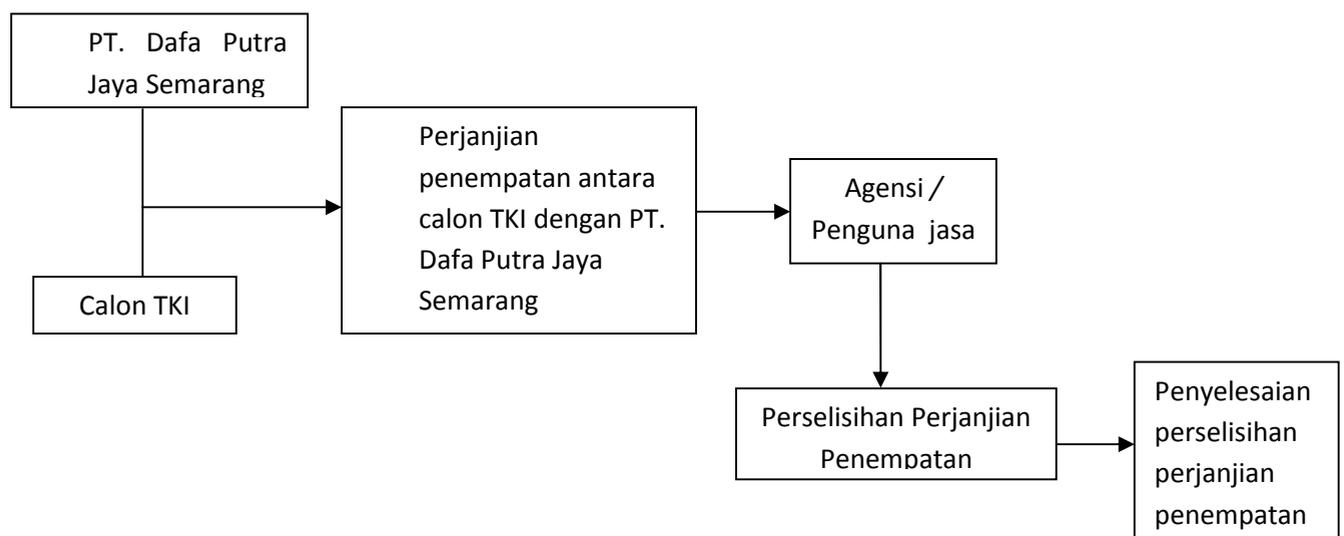
---

<sup>5</sup>*Ibid*, hal. 13

sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ?

- 2). Bagaimana tanggung jawab Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) ?
- 3). Hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam praktek pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan cara penyelesaiannya.

### 3. KERANGKA PEMIKIRAN



PT. Dafa Putra Jaya Semarang sebagai PPTKIS ke luar negeri. Perjanjian penempatan merupakan suatu bentuk perjanjian penempatan antara agensi A sebagai pengguna jasa dengan perusahaan B (PT. Dafa Putra Jaya Semarang) sebagai penyedia jasa, dimana agensi A meminta kepada perusahaan B (PT. Dafa Putra Jaya Semarang) untuk menyediakan tenaga kerja yang diperlukan oleh *Agency A* untuk disalurkan bekerja baik formal maupun Informal dibayar dengan sejumlah gaji tetap setiap bulannya yang dibayarkan oleh agensi A. Perjanjian penempatan diatur dalam pasal 52 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar

negeri.

Perjanjian penempatan ini berakhir dengan berakhirnya waktu yang ditentukan dalam kesepakatan kerja atau dengan berakhirnya perjanjian penempatan yang telah disepakati. Selain berakhirnya jangka waktu perjanjian, berakhirnya perjanjian penempatan dapat terjadi karena tenaga kerja mengalami pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian berakhir, terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi, meninggal dunia dinegara tujuan, cuti serta dideportasi oleh pemerintah setempat.

Jika suatu hari timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara TKI dengan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS), maka penyelesaian dapat diselesaikan secara damai yaitu dengan cara bermusyawarah, dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak terjadi kesepakatan maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah. Dalam hal penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak tersebut dapat mengajukan tuntutan dan atau gugatan melalui Pengadilan Negeri setempat.

#### **4. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **4.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui permasalahan :

1. Untuk mengetahui apakah perjanjian dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Untuk mengetahui tanggung jawab Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam pengiriman tersebut.
3. Untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam praktek pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan cara penyelesaiannya.

#### **4.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ditinjau secara teoritis dan praktis yaitu sebagai berikut :

- 1) Secara Teoritis
  - a) Untuk membantu penerapan teori perjanjian yang berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama mengenai perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
  - b) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pengembangan ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan mengenai perjanjian penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, tanggung jawab Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam pengiriman tersebut dan hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam praktek pengiriman tersebut dan cara penyelesaiannya.
  - c) Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan hukum yang diperoleh dari perkuliahan yang bersifat teoritis dengan kenyataan yang ada di dalam masyarakat.
- 2) Secara Praktik
  - a) Untuk memberikan masukan pada pihak pemerintah yang terkait dalam pengiriman dan dan pengerahaan tenaga kerja Indonesia keluar negeri.

- b) Untuk memberikan sumbangan pikiran yang berguna bagi kalangan umum atau masyarakat untuk dapat mengerti mengenai Perjanjian Penempatan Pengiriman dan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

## 5. SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk memudahkan didalam mempelajari dan memahami dari isi skripsi, maka penulisan ini menggunakan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Pada uraian ini penulis mengemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, kerangka pemikiran, tujuan dan manfaat penulisan, sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka

Terdiri dari dua bagian yaitu tinjauan umum dan tinjauan khusus.

Tinjauan umum meliputi tentang pengertian perjanjian, bentuk dan jenis perjanjian, penyelesaian perselisihan perjanjian.

Sedangkan tinjauan khusus meliputi tentang pengertian perjanjian penempatan, dasar hukum perjanjian penempatan, penyelesaian perselisihan perjanjian penempatan.

Bab III : Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian yaitu tipe penelitian, spesifikasi penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, metode penyajian data, dan metode analisis data.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Analisis data

Dalam uraian ini diuraikan tentang hasil penelitian pelaksanaan perjanjian penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri di PT. Dafa Putra Jaya Semarang dan analisis data pelaksanaan perjanjian penempatan TKI di luar negeri di PT. Dafa Putra Jaya Semarang serta hambatan-hambatan yang timbul dalam praktek pengiriman tenaga kerja dan penyelesaiannya.

Bab V : Penutup

Didalam uraian terakhir ini penulis memberikan kesimpulan, saran-saran bagian penutup yang meliputi, daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan Umum

##### 2.1.1 Pengertian Perjanjian

Istilah perjanjian asalnya dari kata *overeenkomst* atau *overeenkomen* yang artinya “setuju” atau “sepakat”. Oleh karena itu istilah terjemahannya pun harus mencerminkan azas kata sepakat tersebut. Pengertian perjanjian menurut R. Subekti, SH : Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Perjanjian ini menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perkataan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis.<sup>6</sup>

Ketentuan pengertian perjanjian yang diatur oleh KUH Perdata Pasal 1313 berbunyi :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya”

Perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan. Selanjutnya dalam Pasal 1320 KUHPerdata disebutkan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian, diperlukan 4 ( empat ) syarat, yaitu adanya sepakat mereka yang mengikatkan dirinya, kecakapan untuk membuat perikatan,

---

<sup>6</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005), hlm.1.

hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Dengan memenuhi persyaratan ini, masyarakat dapat membuat perjanjian apa saja. Pasal 1320 KUHPerdara disebut sebagai ketentuan yang mengatur asas konsesualisme, yaitu perjanjian adalah sah apabila ada kata sepakat mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian. Hal ini berkaitan dengan asas kebebasan berkontrak dalam membuat semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya, yang disimpulkan dari Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara, sehingga perjanjian harus dibuat dengan memenuhi ketentuan Undang-Undang, maka perjanjian tersebut mengikat para pihak yang kemudian menimbulkan hak dan kewajiban di antara pihak-pihak tersebut.

Menurut pasal 1320 KUHPerdara untuk sahnya perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat yaitu:

1) Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa adanya paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*) dan penipuan (*bedrong*). Karena itu jika hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dari perjanjian tersebut telah terpenuhi.

2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Membuat suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum dan yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban, pihak yang dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban adalah orang atau badan hukum.

3) Suatu hal tertentu.

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah sesuatu yang ada didalam perjanjian tersebut harus telah disepakati. Sesuai ketentuan yang telah disebutkan pada pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya. Tidak menjadi halangan bahwa jumlah barangnya tidak tertentu, asal saja jumlah itu dapat ditentukan atau dihitung. Barang yang akan ada kemudian hari juga bisa menjadi obyek dari suatu perjanjian, ketentuan ini di sebutkan dalam pasal 1334 ayat 1 KUHPerdara. Selain itu yang harus diperhatikan adalah “suatu sebab hal tertentu” haruslah suatu hal yang bisa dimiliki oleh subyek hukum.

4) Suatu sebab yang halal.

Menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan dalam pasal 1337 KUHPerdara.

Jika salah satu dari syarat sahnya suatu perjanjian tersebut tidak terpenuhi, maka ketentuan tentang syarat-syarat tersebut, bisa dibedakan menjadi dua macam :

a. Syarat Subyektif

Maksudnya, karena menyangkut suatu subyek yang disyaratkan dalam hal ini termasuk syarat-syarat pada huruf 1 dan 2 diatas, yaitu tentang syarat sepakat antara pihak yang mengikatkan diri dan syarat tentang kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.

b. Syarat Obyektif

Pengertian syarat obyektif adalah obyek yang diperjanjikan tersebut, yaitu yang termaksud dalam syarat-syarat pada huruf 2 dan 3 diatas, dalam hal ini tentang syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal<sup>7</sup>.

### 2.1.2 Bentuk Dan Jenis Perjanjian

Ada 2 (dua) bentuk perjanjian, yaitu :

#### 1. Perjanjian kerja secara lisan

Perjanjian kerja umumnya secara tertulis, tetapi masih ada juga perjanjian kerja yang disampaikan secara lisan. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUKK) membolehkan perjanjian kerja dilakukan secara lisan, dengan syarat pengusaha wajib membuat surat pengangkatan bagi pekerja, yang berisi :

- a. Nama dan alamat pekerja;
- b. Tanggal mulai bekerja;
- c. Jenis pekerjaan; dan
- d. Besarnya upah (Pasal 63 UUKK).

Untuk pekerjaan-pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu dan pengusaha bermaksud memperkerjakan karyawan untuk waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja tidak boleh dibuat secara lisan.<sup>8</sup>

#### 2. Perjanjian Kerja Tertulis

---

<sup>7</sup> *Ibid*, hlm.21

<sup>8</sup>Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK* (Jakarta : Visimedia, 2006), hal.2

Perjanjian kerja tertulis harus memuat tentang jenis pekerjaan yang akan dilakukan, besarnya upah yang akan diterima dan berbagai hak serta kewajiban lainnya bagi masing-masing pihak. Perjanjian kerja tertulis harus secara jelas menyebutkan apakah perjanjian kerja itu termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT atau disebut sistem kontrak) atau Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT atau sistem permanen/tetap).<sup>9</sup>

Sebagaimana perjanjian pada umumnya, perjanjian harus didasarkan pada :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak untuk melakukan hubungan kerja;
- b. Kecakapan para pihak untuk melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu bahwa perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang dibuat oleh pengusaha dan pekerja/serikat pekerja yang disahkan oleh pemerintah (Instansi Ketenagakerjaan).

<sup>10</sup>

Pembagian perjanjian menurut Pasal 1601 KUH Perdata adalah :

- 1) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu ialah suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah.

---

<sup>9</sup>*Ibid*, hal. 3

<sup>10</sup>*Ibid*, hal. 4

- 2) Perjanjian kerja ialah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
- 3) Perjanjian pemborongan kerja, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, dimana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga peborongan.

Mengenai Perjanjian Kerja diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 disebutkan bahwa : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Kemudian dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Berdasarkan ketentuan-ketentuan diatas, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang ketenagakerjaan 2003, yang dinamakan pemberi kerja adalah perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian TKI terdapat dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, yaitu setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan dalam Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan Pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan yang dimaksud dengan Pelaksana penempatan TKI swasta menurut pasal 1 angka 5 UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Pengertian Mitra usaha menurut pasal 1 angka 6 UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab untuk menempatkan TKI pada pengguna.

### 2.1.3 Penyelesaian Perselisihan Perjanjian

Jika suatu hari timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara pihak tenaga kerja dan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS), maka penyelesaian dilakukan secara musyawarah, dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada pejabat yang berwenang di Instansi Kabupaten atau Kota setempat. Dalam hal penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak tersebut dapat mengajukan tuntutan atau gugatan melalui Pengadilan Negeri setempat.

## 2.2 Tinjauan Khusus

### 2.2.1 Pengertian Perjanjian Penempatan

Perjanjian penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI dan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI dinegara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan dengan kata lain perjanjian menerbitkan suatu perikatan di antara dua orang yang membuatnya.<sup>11</sup>

Di dalam buku ke III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata diatur tentang perikatan. Buku ke III KUH.Perdata tersebut terdiri dari XVIII bab yang meliputi Bagian Umum : Bagian umum ini diatur mulai dari Bab I s/d IV. di dalam bab-bab ini khusus diatur mengenai azas-azas yang berlaku bagi hukum perikatan.

<sup>11</sup>R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, Intermasa, Jakarta, 1998, hal. 2

Bagian Khusus : Bagian khusus ini diatur mulai bab V s/d XVIII. di dalam bab-bab ini mengatur secara khusus mengenai perjanjian tertentu.

Hubungan perjanjian dengan perikatan adalah perjanjian itu menerbitkan perikatan, perjanjian merupakan sumber perikatan, disamping undang-undang, moral dan kepantasan. Batasan tentang definisi perjanjian diatur dalam Pasal 1313 KUHPerdata yang berbunyi : “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.

R. Setiawan menilai bahwa pengertian dalam Pasal 1313 KUHPerdata tersebut kurang lengkap dan juga terlalu luas. Tidak lengkap karena hanya menyebutkan persetujuan sepihak saja, dan sangat luas karena dengan dipergunakan perkatan “perbuatan” tercakup juga perbuatan perwakilan sukarela dan juga perbuatan melawan hukum . Untuk itu beliau mengusulkan perbaikan mengenai definisi tersebut yaitu :<sup>12</sup>

- a. Perbuatan harus diartikan sebagai perbuatan hukum yaitu perbuatan yang bertujuan untuk menimbulkan akibat hukum .
- b. Menambah perkataan “atau saling mengikatkan diri” dalam Pasal 1313 KUHPerdata.

Dengan adanya perumusan tersebut, maka perumusan persetujuan adalah suatu perbuatan hukum , dimana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya atau saling mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih.

---

<sup>12</sup>R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1998, hal. 3

Dalam Pasal 1233 KUH.Perdata (BW) dinyatakan bahwa tiap-tiap perikatan dilahirkan baik karena perjanjian maupun karena undang-undang. Perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya. Dalam bentuknya, perjanjian itu berupa suatu rangkaian perikatan yang mengandung janji-janji atau kesanggupan yang diucapkan atau ditulis. Dengan demikian, hubungan antara perikatan dan perjanjian mempunyai ikatan yang erat.

Menurut Subekti, perjanjian adalah suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Dengan demikian dari peristiwa itu timbul suatu hubungan hukum antara dua orang yang dinamakan “perikatan”. Dengan kata lain perjanjian merupakan sumber dari perikatan.<sup>13</sup>

Setiap calon tenaga kerja yang akan berangkat keluar negeri harus membuat perjanjian penempatan yang sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama dan alamat pelaksana penempatan TKI Swasta;
2. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
3. Nama dan alamat calon pengguna diluar negeri;
4. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI diluar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh pengguna yang tercantum dalam perjanjian kerja sama penempatan;
5. Jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna;
6. Jaminan pelaksanaan penempatan TKI swasta kepada calon TKI untuk hal ini pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
7. Waktu keberangkatan calon TKI;
8. Hanya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;

---

<sup>13</sup>R. Subekti, *op. cit.*, hal. 8

9. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah;
10. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan
11. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian.

Perjanjian penempatan yang dimaksud diatas tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, ditanda tangani oleh kedua belah pihak diatas materai cukup tanpa ada paksaan dari pihak manapun serta diketahui oleh Pejabat, Instansi Kabupaten atau Kota setempat dan dibuat rangkap 4 (empat), dalam bahasa Indonesia lembar pertama asli untuk PPTKIS, lembar kedua untuk calon TKI, lembar ketiga untuk Instansi Kabupaten atau Kota setempat dan lembar keempat untuk BP2TKI. Masing-masing pihak mendapat 1(satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Perjanjian penempatan dibuat untuk jangka waktu tertentu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Perpanjangan harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3(tiga) bulan sebelum masa perjanjian pertama berakhir. Perjanjian penempatan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian penempatan wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada perwakilan Republik Indonesia dinegara tujuan. Dalam hal perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, maka pelaksana penempatan TKI Swasta tidak bertanggung jawab atas resiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian penempatan (sesuai dengan UU No. 39 Tahun 2004 pasal 60).

### 2.2.2 Dasar Hukum Perjanjian Penempatan

Adapun dasar hukum perjanjian penempatan TKI ke luar negeri diatur dalam pasal 51 dan 52 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Bunyi dari pasal tersebut yaitu :

#### **Pasal 51**

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi :

- (a) Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat kenal lahir;
- (b) Surat Keterangan status perkawinan bagi yang telah meningskah;
- (c) Surat keterangan ijin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- (d) Sertifikasi kompetensi kerja;
- (e) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologis;
- (f) Paspur yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- (g) Visa kerja;
- (h) Perjanjian penempatan kerja;
- (i) Perjanjian kerja, dan
- (j) KTKLN.

#### **Pasal 52**

- (1) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 huruf h dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan.

(2) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- c. Nama dan alamat calon Pengguna;
- d. Hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;
- e. Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan Pengguna;
- f. Jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
- g. Waktu keberangkatan calon TKI;
- h. Biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- i. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
- j. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan
- k. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.

(3) Ketentuan dalam perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

(4) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

### **2.2.3 Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Penempatan**

Jika suatu hari timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara tenaga kerja dan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS), maka penyelesaian dilakukan secara musyawarah, dalam hal musyawarah tidak mencapai kesepakatan maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada pejabat yang berwenang di Instansi Kabupaten atau Kota setempat. Dalam hal penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak tersebut dapat mengajukan tuntutan atau gugatan melalui Pengadilan Negeri setempat.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Tipe Penelitian**

Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan disebut juga penelitian hukum kepustakaan.<sup>14</sup> Dalam metode ini permasalahan yang diteliti adalah peraturan-peraturan yang sudah ada dan kemudian ditinjau dari segi pelaksanaannya (Soemitro dan Ronny Hanitijo, 1990 : 9). Dalam hal ini berupa penelitian tentang tinjauan hukum terhadap perjanjian penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri apakah sudah sesuai dengan UU No.39 Tahun 2004, bagaimanakah tanggung jawab Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) terhadap tenaga kerja tersebut, dan hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam praktek pengiraman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan cara penyelesaiannya.

#### **3.2 Spesifikasi Penelitian**

Spesifikasi penelitian dalam penulisan ini bersifat deskriptif analitis,<sup>15</sup> yaitu menggambarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan yang telah disebutkan terdahulu. Dalam penelitian ini peristiwa hukum yang dikaji adalah mengenai perjanjian penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri apakah sudah sesuai dengan

---

<sup>14</sup> Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998, hlm. 9

<sup>15</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2003, hlm. 14

peraturan perundang-undangan yang berlaku, bagaimanakah tanggung jawab PPTKIS terhadap pengiriman tersebut dan hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam praktek pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan cara penyelesaiannya.

### 3.3 Sumber Data

Penelitian ini hanya menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung dengan penelitian kepustakaan<sup>16</sup>, guna mendapatkan landasan teoritis dan beberapa pendapat maupun tulisan para ahli dan juga untuk memperoleh informasi baik dalam bentuk ketentuan formal maupun data melalui naskah resmi yang ada.

Data sekunder dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 3 (tiga), yaitu :<sup>17</sup>

#### A. Bahan Hukum Primer, yaitu bahan yang mengikat, terdiri dari :

1. Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 pasal 27 ayat (2).
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.
4. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
5. Peraturan perundangan lainnya yang berkaitan dengan materi penulisan hukum ini.

---

<sup>16</sup> *Ibid.* hal. 11

<sup>17</sup> Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, 1992, hlm.196

**B. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan yang memberi penjelasan bagi bahan hukum primer, terdiri dari :**

- 1) Buku-buku atau hasil penelitian yang membahas tentang perjanjian penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri apakah sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia, tanggung jawab Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam pengiriman tersebut dan hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam praktek pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan cara penyelesaiannya.
- 2) Koran – koran dan dokumen – dokumen yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan Indonesia terutama pengiriman dan pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

**C. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, terdiri dari : Kamus hukum, Kamus besar Bahasa Indonesia.**

### **3.4 Metode Pengumpulan Data**

Sesuai dengan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder, maka metode pengumpulan data yang digunakan yaitu :

#### **3.4.1 Wawancara atau Interview**

Wawancara yaitu suatu percakapan, tanya jawab antara dua orang atau lebih yang duduk berhadapan secara fisik dan diadakan pada suatu waktu tertentu. Wawancara dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau *questioner*, dari penyiapan *questioner* ini diharapkan dapat memperlancar proses tanya jawab

dan keterangan. Dalam hal ini wawancara dilakukan dengan calon tenaga kerja dengan Ibu Caswati selaku pimpinan pusat PT. Dafa Putra Jaya Semarang.

### **3.4.2 Studi Kepustakaan**

Studi kepustakaan yaitu cara cara yang dipakai sebagai landasan awal untuk dipergunakan dalam penelitian lapangan yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder. Studi kepustakaan tersebut diperoleh dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan KUHPPerdata yaitu pasal 1313 dan 1320, serta pasal 52 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

### **3.4 Metode Penyajian Data**

Setelah data yang diperlukan terkumpul, kemudian data disusun secara teratur selanjutnya diolah dan disajikan secara ilmiah dalam bentuk uraian. Data yang mendukung diuraikan dan dianalisis, sedangkan data yang kurang relevan diabaikan, hal ini dimaksudkan agar data yang telah diperoleh dapat lebih mudah dipahami dan dimengerti.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Adapun metode analisis data yang digunakan penulis yaitu metode analisis deskriptif kualitatif, data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menguji data dengan konsep, teori dan doktrin serta peraturan perundang-undangan yang terkait untuk mencapai kejelasan mengenai pokok permasalahan. Data yang terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data diperiksa dan diteliti kemudian setelah disusun teratur akan dianalisa terhadap data tersebut dan hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi.

Analisa data menggunakan perjanjian penempatan di PT. Dafa Putra Jaya Semarang tentang perjanjian penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri apakah sudah sesuai dengan UU No.39 Tahun 2004, bagaimanakah tanggung jawab Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam pengiriman tenaga kerja tersebut, dan hambatan-hambatan apa saja yang timbul dalam praktek pengiraman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan cara penyelesaiannya.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

#### 4.1 HASIL PENELITIAN

##### 4.1.1 Perjanjian Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri di PT. Dafa Putra Jaya Semarang

Perjanjian penempatan dan perlindungan TKI dilakukan secara sesuai dan seimbang oleh pemerintah dan PPTKIS. Agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri tersebut dapat berhasil dan berdaya guna, pemerintah perlu mengatur, membina, mengurus pelaksanaannya.

Sesuai ketentuan Pasal 10 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, bahwa pelaksana penempatan TKI ke Luar Negeri dilakukan oleh pemerintah dan oleh swasta dalam hal ini adalah PPTKIS. Selama ini PT. Dafa Putra Jaya Semarang dianggap telah mampu mengadakan kerjasama dengan luar negeri, sehingga PT. Dafa Putra Jaya Semarang membantu pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri yang dilaksanakan oleh Pemerintah.

Berdasarkan jumlah TKI yang diberangkatkan bekerja ke luar negeri yang telah dilaporkan dan dicatat pada PT. Dafa Putra Jaya Semarang selama 3 (tiga) tahun terakhir adalah sebanyak 2000 orang yaitu:<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Caswati, selaku Direktur Utama, Wawancara tanggal 30 Juli 2011.

No	Negara Tujuan	Jenis Pekerjaan	Tahun	Jumlah TKI
1	Singapura	PLRT	2008-2011	1200 orang
2	Hongkong	PLRT	2008-2011	500 orang
3	Taiwan	PLRT	2008-2011	300 orang
Jumlah TKI yang telah dikirim selama 3 (tiga) tahun terakhir				2000 orang

Untuk negara tujuan Singapura selama tahun 2008 sampai tahun 2011 jumlah TKI yang telah bekerja disana yaitu berjumlah 1200 orang, negara tujuan Hongkong dari tahun 2008 sampai tahun 2011 sebanyak 500 orang, dan negara Taiwan dari tahun 2008 sampai tahun 2011 sebanyak 300 orang, jadi pengiriman TKI untuk 3 tahun terakhir berjumlah 2000 orang dan negara tujuan Singapore paling banyak peminatnya.

Untuk membahas apakah dalam penempatan TKI ke Luar Negeri lebih dahulu perlu dibahas mengenai prosedur penempatan TKI ke Luar Negeri yang dilakukan oleh PPTKIS.

### **1. Ketentuan Umum :**

#### 1. Dasar :

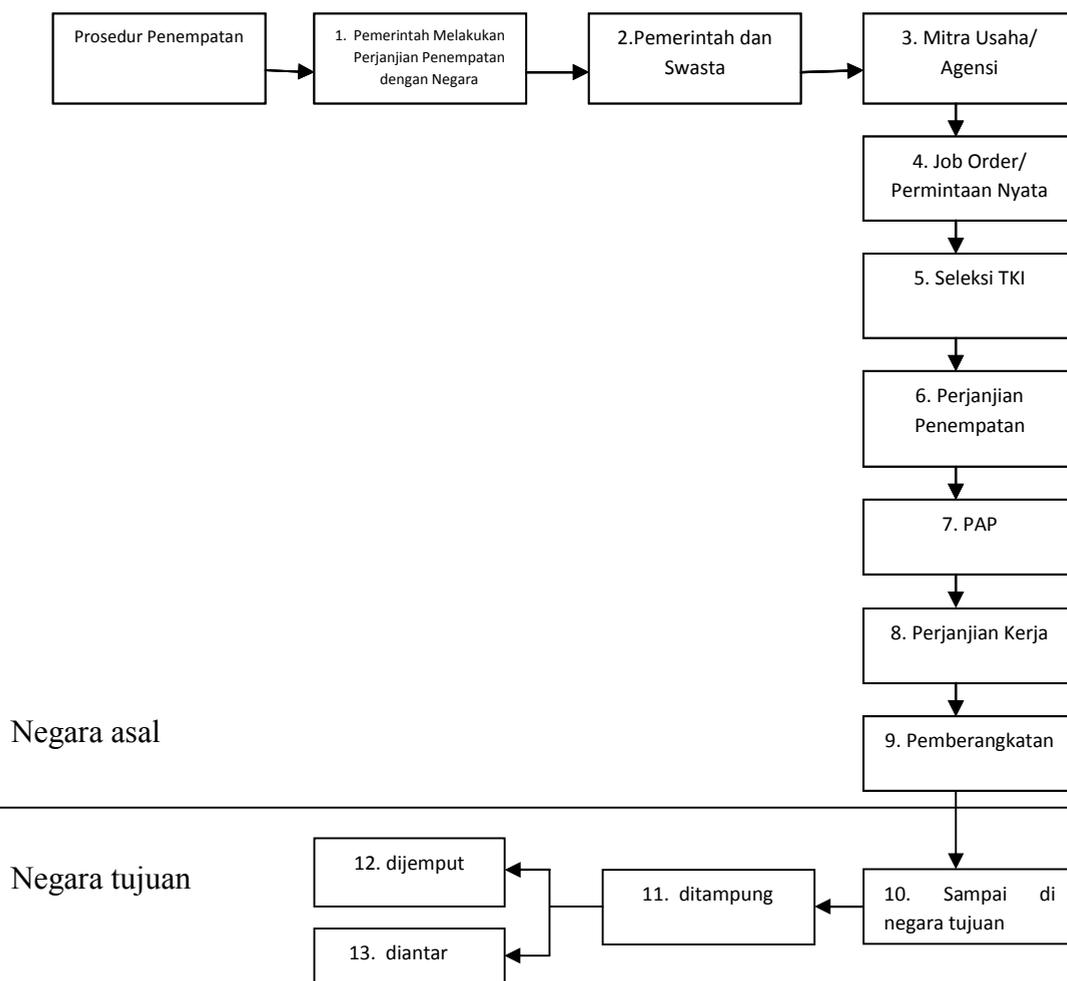
1) Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Beberapa pengertian yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yaitu :

1. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

2. Penempatan TKI 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 ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.
3. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundangundangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja.
4. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
5. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada Pengguna.
6. Pengguna Jasa TKI yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang memperkerjakan TKI.
7. Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

8. Kartu Tanda Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.
9. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.

## 2. Prosedur Penempatan TKI Ke Luar Negeri



Gambar 4.1  
Prosedur Penempatan TKI ke Luar Negeri

Prosedur penempatan TKI diluar negeri terdiri dari :<sup>19</sup>

- 1) Pemerintah Indonesia melakukan perjanjian dengan negara pengguna jasa tenaga kerja Indonesia, hal ini dilakukan untuk melindungi TKI dan meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan.
- 2) Pelaksanaan Penempatan TKI di luar negeri terdiri dari Pemerintah dan Pihak swasta (PPTKIS) (UU Republik Indonesia No. 39 Tahun 2004 Pasal 10). Pelaksana penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna yang berbadan hukum di negara tujuan. Pelaksana penempatan TKI terdiri atas pemerintah dan Pihak swasta (PPTKIS), Pemerintah melaksanakan penempatan disektor formal, yaitu TKI bekerja disektor formal sebagai pekerja kantor dan pabrik. Sedangkan Pihak Swasta melaksanakan penempatan disektor Informal yaitu sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT). PPTKIS wajib mendapatkan ijin tertulis berupa Surat Ijin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, dalam hal ini PT. Dafa Putra Jaya Semarang telah mendapatkan ijin pelaksanaan penempatan TKI, SIPPTKI No. : KEP.185/ MEN VIII/ 2008. ( Sesuai dengan Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Pasal 12).
- 3) Mitra Usaha atau Agensi  
Mitaru Usaha atau Agensi adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada

---

<sup>19</sup>Caswati, selaku Direktur Utama, Wawancara tanggal 30 Juli 2011.

pengguna. PPTKIS melakukan kerjasama dengan Mitra Usaha atau Agensi yang ada di negara tujuan dan diketahui oleh perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan serta didaftarkan di Dirjen PPTKLN.

#### 4) *Job Order* (permintaan nyata)

*Job Order* adalah permintaan nyata dari negara tujuan. Masa berlakunya surat permintaan nyata TKI yaitu 2 (dua) tahun, setelah habis maka bisa diperpanjang lagi sesuai dengan kesepakatan bersama antara PPTKIS dengan Agensi. *Job Order* atau permintaan nyata memuat :

##### (a) Jumlah TKI

Dalam *Job Order* jumlah pengiriman TKI maksimal 1000 orang/ tahun.

Menurut data 3 tahun terakhir (dari tahun 2008-2011) jumlah TKI yang telah dikirim yaitu sebanyak 2000 orang, dengan negara tujuan Singapura, Hongkong, dan Taiwan. Untuk negara Singapura nama *Agency Nation*, negara Hongkong dengan nama *Agency Asia Selective*, dan negara Taiwan dengan nama *Agency Best Choise*.

##### (b) Jenis pekerjaan atau jabatan

Jenis pekerjaan di PT.Dafa Putra Jaya Semarang sesuai dengan *Job Order* atau permintaan Nyata selama 3 (tiga) tahun terakhir yaitu sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT).

##### (c) Kualifikasi TKI atau Syarat-syarat Kerja

Syarat-syarat untuk dikatakan bahwa TKI yang akan bekerja di luar negeri tersebut dapat dikatakan legal atau sah yaitu sebagai berikut :

1. Usia 21-35 (untuk tujuan ke negara Singapura usia minimal 23-35 tahun);

2. Pendidikan minimal SLTP / Sederajat;
3. Tinggi badan 147 cm (158cm untuk negara tujuan Taiwan);
4. Perlengkapan dokumen :
  - a. KTP asli;
  - b. KK asli;
  - c. Akte Kelahiran Asli;
  - d. Ijazah asli;
  - e. Surat Nikah asli;
  - f. Paspor lama (bagi yang pernah keluar negeri), dan
  - g. SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian) dari Polres;
  - h. Membawa surat ijin keluarga (Suami atau orang tua), dan  
Diketahui oleh Kepala Desa;
5. Gaji

Untuk tenaga kerja yang bertujuan ke negara Singapura :

jumlah gaji yang bagi yang telah berpengalaman kerja luar negeri :  
S\$ 450 - S\$ 480.

Non Pengalaman : S\$ 400 - S\$420, dengan potongan gaji selama 8  
(delapan) bulan, dan mendapatkan sisa potongan gaji S\$ 20/ bulan.

Untuk tenaga kerja yang bertujuan ke negara Hongkong :

Gaji HK\$ 3.740/ bulan, potongan gaji 7 bulan, dan sisa potongan  
HK\$ 580/bulan.

Untuk tenaga kerja yang bertujuan ke negara Taiwan :

Gaji sebesar NT 15,840, potongan gaji 9 (sembilan) bulan.

## 5) Seleksi TKI

Ada beberapa langkah yang tepat untuk bekerja di luar negeri yaitu:

### 1. Mendapatkan Informasi

Informasi bekerja di luar negeri dapat didapatkan pada :

- a. Kantor Dinas Tenaga Kerja di tingkat Kabupaten/Kota
- b. Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPJTKIS) yang telah ditunjuk pemerintah untuk menyelenggarakan perekrutan, sampai dengan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Kantor PPTKIS dapat dijumpai di setiap propinsi dan kabupaten/kota yang ada di Indonesia.
- c. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) di Ibu kota Propinsi.

### 2. Pendaftaran

Pendaftaran untuk menjadi TKI dilakukan di :

- a) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ditingkat Kabupaten/Kota.
- b) Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

### 3. Seleksi

Setelah kegiatan pendaftaran selesai, maka calon TKI tersebut harus menjalani seleksi, materi seleksi adalah :

- a. Seleksi administrasi : menyangkut keabsahan dan kelengkapan semua dokumen yang berkaitan dengan persyaratan untuk bekerja di luar negeri;

- b. Tes ketrampilan, sesuai dengan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh masing-masing calon TKI;
- c. Tes kesehatan dari dokter yang ditunjuk (*Medical Report*); dan
- d. Perjanjian penempatan.

#### 6) Perjanjian Penempatan TKI

Perjanjian penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Setiap calon TKI yang akan berangkat kerja ke luar negeri harus membuat perjanjian penempatan sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri ( sesuai dengan UU RI 39 Tahun 2004, Pasal 52) paling lama 2 tahun dapat diperpanjang 2 tahun. Perjanjian penempatan sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- c. Hak dan Kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;
- d. Jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna;
- e. Jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal ini pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian penempatan kerja;
- f. Waktu pemberangkatan;
- g. Hanya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- h. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah;

- i. Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan
- j. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan.

**A. Hak-hak yang dimiliki oleh TKI**

Setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI yang benar 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 yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan dinegara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal, dan
- i. Memperoleh naskah perjanjian yang asli.

**B. Kewajiban yang harus dilakukan oleh TKI**

Setiap calon TKI mempunyai kewajiban untuk :

- a. Mentaati peraturan perundang-undangan baik didalam negeri maupun dinegara tujuan;
- b. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;

- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan perauran perundang-undangan; dan
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

7) PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan)

Pelaksanaan penempatan TKI wajib mengikutsertakan TKI dalam pembekalan akhir pemberangkatan (PAP). Adapun materi PAP berdasarkan ketentuan pasal 49 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per. 04/MEN/II/2005 yaitu meliputi :

- a) Pembinaan mental kerohanian;
- b) Pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian;
- c) Sosial budaya, adat istiadat dan kondisi negara tujuan;
- d) Peraturan perundangan di negara tujuan;
- e) Tata cara keberangkatan dan kepulangan;
- f) Informasi yang berkaitan dengan keberadaan perwakilan RI; dan
- g) Program pengiriman uang (*remittance*) dan tabungan.

8) Perjanjian Kerja

Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja memuat :

- (a) Nama dan alamat pengguna;
- (b) Nama dan alamat TKI;
- (c) Jenis pekerjaan TKI;
- (d) Kondisi dan syarat kerja yang meliputi : jenis kerja, upah dan cara pembayaran, baik cuti dan istirahat.

#### 9) Pemberangkatan TKI

Pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) wajib memberangkatkan TKI ke negara tujuan sesuai dengan perjanjian penempatan yang telah diketahui oleh instansi Kabupaten/Kota. Calon TKI bersama PPTKIS mengurus segala dokumen yang berhubungan dengan perjalanan ke luar negeri. Adapun dokumen yang dimaksud yaitu :

- a. Paspor kerja (Paspor 48) (biaya Rp. 115.000), selesai dalam waktu 3-5 hari);
- b. Visa Kerja PLRT (contoh Singapore : biaya Rp. 65.000 + Rp. 3000 biaya formulir, selesai dalam waktu 2 minggu);
- c. Tiket;
- d. Rekomendasi bebas fiscal;
- e. Asuransi, untuk perlindungan terhadap kecelakaan, sakit dan kematian (ASTEK);
- f. Tabungan, untuk keperluan menabung dan mengirim uang ke Indonesia; dan
- g. Berangkat ke negara tujuan.

Setelah semua tahapan terpenuhi, maka tibalah saatnya PPTKIS memberangkatkan calon TKI ke negara tujuan, sesuai dengan Perjanjian penempatan yang telah ditandatangani bersama. Kemudian calon tenaga kerja yang telah memiliki paspor, ticket, visa, dan surat keterangan bebas fiskal lalu diantar oleh petugas dari perusahaan pengarah ke bandara pemberangkatan yang telah ditentukan.

Setibanya di bandara pemberangkatan para calon tenagakerja yang bersangkutan melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menunjukkan paspor dan surat bebas fiskal dari Pusat Antar Kerja Antar Negara kepada petugas pajak untuk meminta keterangan bebas fiskal.
  2. Melaporkan diri kepada petugas penerbangan untuk mendapatkan nomor tempat duduk atau *bording pass*.
  3. Melaporkan diri pada bagian imigrasi dengan menunjukkan :
    - a) Paspor.
    - b) Ticket dan nomor tempat duduk atau *bording pass*.
    - c) Surat keterangan bebas fiskal.
- 10) Sampai di negara tujuan.
- Sesampainya dinegara tujuan yang harus dilakukan oleh TKI yaitu :
- A. Dibandara.
- a) Lapor kepada bagian Imigrasi;
  - b) Memeriksa barang-barang di pabean;
  - c) Mengambil barang-barang; dan
  - d) Dijemput oleh agensi, calon TKI keluar dari bandara dan setiap tenagakerja wajib melaporkan diri pada perwakilan Republik Indonesia (KBRI) di negara tujuan, secara langsung atau melalui agensi.
- B. Di agensi
- Melakukan cek kesehatan.
- 11) Ditampung
- TKI yang telah melakukan cek kesehatan ulang, kemudian ditampung selama 7 (tujuh) hari. Selama dipenampungan tersebut TKI diberikan pembekalan tata laksana rumah tangga, menunggu dijemput oleh majikan atau pengguna jasa.
- 12) Dijemput
- Bagi TKI yang dianggap telah terampil atau mahir dalam melaksanakan pekerjaan maka akan dijemput oleh majikan atau pengguna jasa.
- 13) Diantar
- Jika ada TKI yang belum dijemput oleh majikan maka akan diantar oleh pihak agensi ke rumah majikan atau pengguna jasa.

Dengan prosedur penempatan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa calon TKI yang akan bekerja di luar negeri jika tidak melalui prosedur yang demikian berarti terjadi penyimpangan, sehingga bertentangan ketentuan yang berlaku. Penyimpangan yang demikian sering disebut dengan istilah TKI illegal.

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Bentuk Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di PT. Dafa Putra Jaya Semarang dan Analisis Hukum

Perjajian penempatan dibuat sebelum calon TKI diberangkatkan ke luar negeri. Perjanjian penempatan ini merupakan payung hukum bagi calon tenaga kerja, dibuat dan difasilitasi oleh PPTKIS dan menjadi tanggung jawab PPTKIS untuk membuatnya, hal ini dikarenakan majikan tidak mungkin datang ke negara asal calon tenaga kerja, khususnya Tenaga Kerja Wanita, maka calon majikan memberikan tanggung jawab pembuatan perjanjian penempatan tersebut kepada PPTKIS.<sup>20</sup> Dengan demikian, sebagai pihak yang membuat perjanjian sekaligus sebagai fasilitator dan mediator dalam penempatan tenaga kerja, maka PPTKIS tetap harus memperhatikan syarat sah perjajian serta harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sebagaimana dinyatakan dalam pasal 55 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri berbunyi :<sup>21</sup>

1. Hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian penempatan disepakati dan ditanda tangani oleh para pihak;

<sup>20</sup> Caswati, Direktur Utama PT.Dafa Putra Jaya Semarang, 30 Juli 2011

<sup>21</sup> UU No.39 Tahun 2004, LN No. 133, tentang Perlindungan dan Penampatan TKI di luar negeri, Pasal 55.

2. Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian penempatan sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri;
3. Perjanjian penempatan ditanda tangani dihadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan;
4. Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta; dan
5. Perjanjian penempatan sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), sekurang-kurangnya memuat :
  - a. Nama dan alamat pengguna.
  - b. Nama dan alamat TKI.
  - c. Jabatan atau jenis pekerjaan TKI.
  - d. Hak dan kewajiban para pihak.
  - e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti, dan waktu istirahat.

Sehubungan dengan format, bentuk dan substansi atau isi perjanjian penempatan yang dibuat dan difasilitasi oleh PPTKIS adalah sebagai berikut :

Perjanjian penempatan tersebut didahului dengan pembukaan yang memuat hari, tanggal, bulan dan tahun perjanjian penempatan dibuat, dikaitkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, hal tersebut tidak menjadi masalah. Berikut ini data-data para pihak yang membuat perjanjian penempatan :

1. **Pihak Pertama** (PPTKIS sekaligus mewakili pengguna jasa) :

- |                |  |
|----------------|--|
| a. Nama        | : Caswati  |
| b. Jabatan     | : Direktur Utama                                       |
| c. Nama PPTKIS | : PT. Dafa Putra Jaya                                  |
| d. Alamat      | : Jl. Muradi No.58 Kalibanteng Kulon<br>Semarang Barat |
| e. Telepon     | : ( 024 ) 7603362                                      |

Selanjutnya dalam perjanjian penempatan disebut **Pihak Pertama**

## 2. Pihak Kedua ( Calon TKI)

- a. Nama calon TKI : Sri Lestari
- b. Tempat tanggal lahir : 30 tahun, Kebumen, 18 Mei 1981
- c. Jenis kelamian : Perempuan
- d. No.KTP : 3305124612810003
- e. Alamat : Kenteng Rt.005/04 Muktisari,  
Kebumen
- f. Status : Belum Kawin
- g. No.Paspor : AP 887397

Selanjutnya dalam perjanjian penempatan disebut **Pihak Kedua**.

## 3. Pasal 1 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS

Pasal 1 perjanjian penempatan ini berbunyi :<sup>22</sup>

**Pihak Pertama** sanggup menempatkan **Pihak Kedua** di negara Singapore, pada jabatan PLRT sejak dinyatakan lulus seleksi.

Berdasarkan bunyi pasal perjanjian tersebut diatas telah sesuai dengan pasal 55 ayat 5 (c) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang TKI di luar negeri yang berbunyi :

Perjanjian penempatan sebagaimana yang dimaksud pasal 55 ayat 5 diatas, sekurang-kurangnya memuat :

- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.
- d. Tempat pekerjaan.

## 4. Pasal 2 perjanjian penempatan calon antara TKI dengan PPTKIS

Pasal 2 perjanjian penempatan ini berbunyi :

**Pihak Pertama** bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan **Pihak Kedua** selama dipenampungan. Apabila **Pihak Kedua** dinyatakan tidak sehat melalui pemeriksaan kesehatan sesuai dengan negara tujuannya, maka yang bersangkutan tidak terseleksi atau diterima, sehingga biaya atas pengujian kesehatan yang timbul adalah menjadi beban **Pihak Kedua** dan dibayarkan kepada **Pihak Pertama**.

---

<sup>22</sup> Perjanjian Penempatan antara calon TKI dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), PT.Dafa Putra Jaya Semarang.

Berdasarkan pasal 2 tersebut dalam perjanjian penempatan ini tidak sesuai dengan pasal 39 UU No.39 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang berbunyi :

“Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana TKI swasta”.

5. Pasal 3 Perjanjian Penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS.

Pasal 3 Perjanjian Penempatan ini berbunyi :

**Pihak Pertama** wajib menyediakan tempat penampungan bagi Pihak **Kedua** yang memenuhi syarat kelayakkan kesehatan dan keamanan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam hal diperlukan dipenampungan sebelum keberangkatan.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dianalisis bahwa pasal 3 perjanjian penempatan telah sesuai dengan pasal 70 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, paragraf 5 mengenai keselamatan dan kesehatan kerja, bunyi pasal tersebut adalah :<sup>23</sup>

- (2) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. Moral dan kesusilaan;
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat serta nilai-nilai agama.
- (3) Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
- (4) Perlindungan sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Pasal 4 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS

Pasal 4 perjanjian ini berbunyi :

---

<sup>23</sup> Undang-Undang Ketenagakerjaan, UU No.39 Tahun 2004, LN No.133, Tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, Pasal 86.

1. **Pihak Pertama** bertanggung jawab atas pengurusan dokumen keberangkatan **Pihak Kedua** berupa paspor, sertifikat uji ketrampilan, sertifikat uji kesehatan, Visa kerja, Perjanjian penempatan, tiket angkutan udara / laut / darat, kepersertaan asuransi, perlindungan TKI, dan surat rekomendasi bebas fiskal, kecuali dokumen awal.
2. **Pihak Kedua** telah mendapatkan ijin dari keluarganya (orang tua, suami atau wali) untuk bekerja di luar negeri dan **Pihak Kedua** sanggup melaksanakan pekerjaannya sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) di negara Singapore, dengan kontrak kerja 2 tahun (24 bulan).
3. Dalam hal **Pihak Kedua** menghendaki, pengurusan paspor sebagaimana dimaksud ayat (1), dapat diurus sendiri oleh **Pihak Kedua**.

Setelah dianalisis pasal 4 butir (1) tidak bertentangan dengan Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang TKI di luar negeri pasal 65 yang berbunyi :

“Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab atas pengurusan dokumen penempatan yang diperlukan”.

Pasal 4 butir (2) Berdasarkan bunyi pasal perjanjian tersebut diatas telah sesuai dengan pasal 54 butir (c) (d) dan (g) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :

Perjanjian kerja dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat :

- (a) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- (d) Tempat pekerjaan; dan
- (g) Mulai dan jangka waktunya perjanjian.

Sedangkan pasal 4 butir (3) tidak sesuai dengan UU No.39 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri pasal 65 yang berbunyi :

“Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab atas pengurusan dokumen penempatan yang diperlukan”.

7. Pasal 5 Perjanjian Penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS

Pasal 5 perjanjian penempatan ini berbunyi :

**Pihak Kedua** berhak menolak pemberangkatan dan atau penempatan yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 1 (satu).

Berdasarkan bunyi pasal perjanjian penempatan tersebut diatas telah sesuai dengan pasal 72 Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang berbunyi :

“Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan”.

e. Pasal 6 Perjanjian Penempatan berbunyi :

Dalam hal **Pihak Kedua** mengundurkan diri atau melarikan diri dari asrama atau penampungan atau kabur dari rumah majikan di Singapore atau karena sebab yang lainnya setelah menandatangani perjanjian penempatan TKI, **Pihak Kedua** bersedia mengembalikan biaya penempatan yang dikeluarkan oleh **Pihak Pertama**.

Apabila dilihat dari bunyi perjanjian diatas, pasal ini sangat merugikan **Pihak kedua** dan bertentangan dengan pasal 1320 dan 1321 KUHPerdara, ditegaskan bahwa ditegaskan bahwa walaupun suatu kontrak atau *agreement* telah dibuat secara sah dengan memenuhi syarat yang ditetapkan oleh pasal 1320 KUHPerdara, tetapi apabila dalam pencapaian syarat tersebut terbukti ada unsur penipuan ataupun pemaksaan, maka akan menjadi alasan hukum yang kuat untuk membatalkan perjanjian penempatan tersebut<sup>24</sup>.

f. Pasal 7 Perjanjian Penempatan antara calon TKI dan PPTKIS

Pasal 7 perjanjian penempatan ini berbunyi :

<sup>24</sup> MSAA, *Dilema Hukum Kontrak Indonesia*, ([www.kompas.com](http://www.kompas.com)), 11 Agustus 2000, diakses pada tanggal 30 Juli 2011.

- 1). Pihak Pertama menjamin Pihak Kedua untuk dipekerjakan sebagai penata laksana rumah tangga dengan gaji Sin \$ 320 (Tiga Ratus Duapuluh Dollar Singapore).
- 2). Pihak Kedua bersedia melunasi kekurangan biaya penempatan sebesar Sin 2.400 (Dua Ribu Empat Ratus Dollar Singapore) secara sekaligus atau secara angsuran setelah memperoleh visa kerja.
- 3). Besarnya angsuran tiap bulan adalah sebesar Sin \$ 300 (Tiga Ratus Dollar Singapura) selama 8 (delapan) bulan.
- 4). Pihak Pertama wajib memberikan kepada Pihak Kedua tanda bukti penerimaan yang sah setiap kali dilakukan pembayaran biaya penempatan oleh **Pihak Kedua**.

Bedasarkan hal tersebut diatas dapat dianalisis pasal 7 ayat (1) telah sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 pasal 88 ayat (1) tentang pengupahan yang berbunyi :

“Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

- g. Pasal 8 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS.

Pasal 8 perjanjian penempatan ini berbunyi :

**Pihak Kedua** mengakui bahwa **Pihak Pertama** telah memberikan penjelasan tentang hak dan kewajiban pekerja khususnya tentang akibat pihak kedua melarikan diri dari tempat kerja dengan dalih apapun. Dan sadar bahwa hal tersebut adalah pelanggaran hukum yang berat dan dikategorikan merusak tatanan sosial dan keamanan dinegara Singapore. Berdasarkan pasal 8 tersebut diatas dalam perjanjian penempatan antara TKI dan PPTKIS telah sesuai dengan pasal 1337 KUHPerdara yang berbunyi :

“Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban umum”

11. Pasal 9 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS.

Pasal 9 perjanjian penempatan berbunyi :

Dalam hal **Pihak Kedua** pulang ketanah air, baik karena selesainya kontrak maupun sebab lain, **Pihak Kedua** wajib untuk melaporkan kepada **Pihak Pertama**.

Berdasarkan pasal 9 perjanjian penempatan diatas dapat dianalisis bahwa pasal tersebut telah sesuai dengan pasal 73 ayat 1 butir (a) dan (b) serta pasal 74 ayat (1).

### **Pasal 73**

Ayat 1 : Kepulangan TKI terjadi karena :

1. Berakhirnya masa perjanjian kerja; dan
2. Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir.

### **Pasal 74**

(1) Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada perwakilan Republik Indonesia dan PPTKIS.

#### 12. Pasal 10 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS.

Pasal 10 perjanjian penempatan berbunyi :

Kedua belah pihak telah sepakat bersama-sama menjunjung tinggi dan sepakat mempertahankan nama baik negara Indonesia. Apabila terjadi sesuatu perselisihan paham atau ketidaksesuaian kerja di Singapura, dengan alasan apapun, **Pihak Kedua** bersedia pulang secara legal dan tidak akan melakukan tindakan melarikan diri yang berakibat merugikan kesempatan calon tenaga kerja lainnya yang akan bekerja di Singapura, sebaliknya **Pihak Pertama** berjanji akan selalu bertanggung jawab dan ikut berpartisipasi apabila **Pihak Kedua** ingin dipulangkan melalui prosedur legal.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dianalisis bahwa pasal 10 tersebut tidak sesuai dengan pasal 1337 dan 1320 KUHPerdara ayat 1 berbunyi :

Pasal 1337 KUHPerdara yang berbunyi :

“Suatu sebab adalah terlarang, apabila dilarang oleh undang-undang, atau apabila berlawanan dengan undang-undang, atau apabila berlawanan dengan kesusilaan dan ketertiban umum”.

Pasal 1320 KUHPerdara ayat 1 yang berbunyi :

Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa adanya paksaan (*dwang*), kekeliruan (*dwaling*) dan penipuan (*bedrong*). Karena itu jika hal-hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dari perjanjian tersebut telah terpenuhi.

13. Pasal 11 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS.

Pasal 11 berbunyi :

**Pihak Kedua** atau pekerja menyatakan dan sekaligus dalam perjanjian ini, memberikan kuasa kepada **Pihak Pertama** apabila kemudian hari selama masa kontrak kerja melakukan tindakan-tindakan yang amoral, asusila, atau melarikan diri, bersedia dituntut secara PERDATA dan PIDANA.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dianalisis bahwa pasal 11 tersebut telah sesuai dengan syarat sah perjanjian pasal 1320 butir (4) dan 1337 KUHPerdara yang berbunyi :

3. Suatu sebab yang halal.

Menurut undang-undang sebab yang halal adalah jika tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan dalam pasal 1337 KUHPerdara.

14. Pasal 12 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS.

Pasal 12 berbunyi :

(1). Apabila timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara **Pihak Pertama** dengan **Pihak Kedua**, maka penyelesaian dilakukan secara musyawarah.

- (2). Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada pejabat berwenang di Instansi Kabupaten atau Kota setempat.
- (3). Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak mencapai penyelesaian, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan atau gugatan melalui pengadilan negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dianalisis bahwa pasal 12 tersebut telah sesuai dengan dengan pasal 85 UU No.39 Tahun 2004 tentang TKI di luar negeri, yang berbunyi :

- (1) Dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah.
- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah.

15. Pasal 13 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS.

Pasal 13 berbunyi :

Perjanjian penempatan ini ditandatangani oleh kedua belah pihak diatas meterai cukup, tanpa ada paksaan dari pihak manapun serta diketahui oleh pejabat Instansi Kabupaten / Kota setempat dibuat rangkap 4 (empat), dalam bahasa Indonesia (lembar pertama / asli untuk calon TKI, lembar kedua untuk PPTKIS, lembar ketiga untuk Instansi Kabupaten / Kota setempat dan lembar keempat untuk BP2TKI).

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dianalisis bahwa pasal 13 tersebut telah sesuai dengan dengan pasal 38 UU No.39 Tahun 2004 tentang TKI di luar negeri, yang berbunyi :

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan.
- (2) Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketahui oleh Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

16. Pasal 14 perjanjian penempatan antara calon TKI dengan PPTKIS.

Pasal 14 berbunyi :

Perjanjian penempatan ini berlaku sejak ditandatangani oleh **Pihak Pertama** dan **Pihak Kedua** sampai **Pihak Kedua** kembali ke daerah asal.

Berdasarkan hal tersebut diatas dapat dianalisis bahwa pasal 14 tersebut telah sesuai dengan dengan pasal 55 ayat (1) UU No.39 Tahun 2004 tentang TKI di luar negeri, yang berbunyi :

Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian penempatan disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.

#### **4.2.2 Aspek Hukum Perjanjian Penempatan di PT. Dafa Putra Jaya Semarang**

##### **1. Berdasarkan KUHPerdata**

Perjanjian penempatan secara umum juga harus mengacu pada perjanjian pada umumnya diatur dalam KUHPerdata pasal 1320 tentang syarat sahnya perjanjian, yaitu :

- a. Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri

Kedua belah pihak atau para pihak yang mengadakan perjanjian penempatan tersebut haruslah bersepakat, setuju dan seia sekata atas hal-

hal yang diperjanjikan. Dengan tanpa adanya paksaan (dwang), kekeliruan (dwaling), dan penipuan (bedrog). Jika hal tersebut telah terpenuhi, maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi. Pada perjanjian penempatan antara PT. Dafa Putra Jaya Semarang dengan calon tenaga kerja telah sepakat mengikatkan dirinya, hal ini ditinjau dari adanya perjanjian penempatan yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Karena telah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak yaitu pihak pertama dan pihak kedua maka kata sepakat yang merupakan unsur utama dari empat syarat dalam suatu perjanjian tersebut telah terpenuhi.

b. Kecakapan Membuat Suatu Perjanjian

Cakap adalah mampu untuk melakukan perbuatan hukum dalam hal ini cakap untuk membuat perikatan-perikatan yaitu subyek hukumnya para pihak, bisa orang bisa juga badan hukum. Jika para pihak yang membuat perjanjian penempatan adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang bisa melakukan hubungan hukum dengan pihak lain adalah orang-orang yang sudah dewasa.

Pengertian dewasa pada pasal 1330 KUHPerdara adalah mereka yang telah berumur 21 (duapuluh satu) tahun, dan tidak lebih dahulu kawin. Untuk dapat bekerja di luar negeri calon TKI haruslah memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Usia 21-35 (untuk tujuan ke negara Singapura usia minimal 23-35 tahun);

- 2) Pendidikan minimal SLTP / Sederajat;
- 3) Tinggi badan 147 cm (158 cm untuk negara tujuan Taiwan);
- 4) Perlengkapan dokumen :
  - a). Kartu Tanda Penduduk (KTP) asli;
  - b). Kartu Keluarga (KK) asli;
  - c). Akte Kelahiran Asli;
  - d). Ijazah asli;
  - e). Surat Nikah asli;
  - f). Paspor lama (bagi yang pernah keluar negeri);
  - g). SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian) dari Polres;
  - h). Membawa surat ijin keluarga (Suami atau orang tua), yang diketahui oleh Kepala Desa; dan
  - i). Surat keterangan sehat.

Dalam draf perjanjian penempatan diatas bahwa calon TKI telah dewasa karena telah berumur 30 (tiga puluh) tahun dan sah dalam melakukan perbuatan hukum.

Jika yang membuat badan hukum, maka haruslah memenuhi syarat-syarat pendirian Perseroan, sesuai dengan pasal 7 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas :

1. Perseroan didirikan oleh 2 (dua) orang atau lebih dengan akta notaris yang dibuat dalam bahasa Indonesia.
2. Setiap pendiri Perseroan wajib mengambil bagian saham pada saat Perseroan didirikan.
3. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat 2 tidak berlaku dalam rangka peleburan.
4. Perseroan memperoleh status badan hukum pada tanggal diterbitkannya keputusan menteri mengenai pengesahan badan hukum Perseroan.
5. Setelah Perseroan memperoleh status badan hukum dan pemegang saham kurang dari 2 (dua) orang, dalam jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan

terhitung sejak keadaan tersebut pemegang saham yang bersangkutan wajib mengalihkan sebagian sahamnya kepada orang lain atau Perseroan mengeluarkan saham baru untuk orang lain.

6. Dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatas telah dilampaui, pemegang saham tetap kurang dari 2 (dua) orang, pemegang saham bertanggung jawab secara pribadi atas segala perikatan dan kerugian Perseroan, dan atas permohonan pihak yang berkepentingan, Pengadilan Negeri bisa membubarkan Perseroan tersebut
7. Ketentuan yang mewajibkan perseroan didirikan oleh 2 orang atau lebih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ketentuan pada ayat (5), serta ayat (6) tidak berlaku lagi bagi :
  - a. Persero yang seluruh sahamnya dimiliki oleh negara; atau
  - b. Perseroan yang mengelola bursa efek, lembaga kliring dan penjaminan, lembaga penyimpanan dan penyelesaian dan lembaga lain sebagaimana diatur dalam undang-undang tentang Pasar Modal.

Dalam hal ini PT. Dafa Putra Jaya Semarang yang beralamat di Jl. Muradi No. 58 Kalibanteng Kulon Semarang telah memiliki Surat Ijin Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yaitu SIPPTKI No. : KEP.185 / MEN V111 / 2008. Karena telah memenuhi syarat sebagai pendukung hak dan kewajiban, maka badan hukum tersebut bisa melakukan hubungan hukum.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan cakap adalah para pihak yang membuat perjanjian penempatan yaitu antara PPTKIS dan calon TKI adalah orang yang sudah dewasa yang telah berumur 23 (duapuluh tiga) tahun dan memiliki Kartu Tanda Penduduk ( KTP ) untuk dapat bekerja di Singapura dan tidak ditaruh dibawah pengampuan. Dalam hal ini PT. Dafa Putra Jaya Semarang, yang mewakili perusahaan untuk menandatangani

perjanjian penempatan adalah direktur utama, dengan demikian sudah memenuhi ketentuan yang berlaku dan para pihak cakap dalam lalu lintas hukum.

c. Suatu Hal Tertentu

Yang dimaksud dengan suatu hal tertentu adalah suatu yang didalam perjanjian harus ditentukan dan disepakati. Ketentuan ini sesuai dengan yang disebutkan pada pasal 1333 KUHPerdara bahwa yang menjadi suatu obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya. Selain itu yang harus diperhatikan adalah “ suatu hal tertentu” haruslah sesuatu hal yang bisa dimiliki oleh subyek hukum. Sesuatu yang diperjanjikan dalam suatu perjanjian haruslah suatu hal atau barang yang cukup jelas. Dalam perjanjian penempatan pasal 1 diatas telah dijelaskan bahwa pihak pertama sanggup menempatkan pihak kedua dinegara Singapura, pada jabatan PLRT sejak dinyatakan lulus seleksi.

Suatu hal tertentu yang dimaksud dalam obyek perjanjian penempatan adalah pekerjaan. Dengan demikian perjanjian penempatan diatas telah memenuhi persyaratan suatu hal tertentu, karena obyek dalam perjanjian penempatan ini sudah jelas bahwa pihak kedua ditempatkan di Singapura sebagai PLRT.

d. Suatu Sebab yang Halal

Suatu sebab yang halal adalah isi perjanjian penempatan antara calon tenaga kerja dan pengusaha tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Didalam perjanjian

penempatan diatas antara PT. Dafa Putra Jaya dengan calon TKI menyatakan bahwa perjanjian penempatan ini tidak bertentangan dengan pasal 1320 KUHPerdara tentang syarat sahnya perjanjian.

Kedua syarat yang pertama dinamakan syarat-syarat subyektif, karena kedua syarat tersebut mengenai orang-orang dan badan hukum yang mengadakan perjanjian. Sedangkan kedua syarat terakhir disebut syarat obyektif, karena mengenai obyek dari perjanjian itu sendiri atau obyek dari perbuatan hukum. CTKI selama ditempatkan di luar negeri harus mentaati ketentuan kerja seperti yang tercantum dalam perjanjian penempatan.

Perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara pihak tenaga kerja dengan Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS), maka penyelesaian dapat diselesaikan secara musyawarah, dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak terjadi kesepakatan maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada Instansi yang bertanggung jawab dibidang Ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah. Dalam hal penyelesaian perselisihan tidak tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak tersebut dapat mengajukan tuntutan dan atau gugatan melalui Pengadilan Negeri setempat.

### **4.3 Tanggungjawab PT. Dafa Putra Jaya Semarang Selaku Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam pengiriman Tenaga Kerja ke Luar Negeri**

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri PT. Dafa Putra Jaya Semarang berkewajiban :

- a) Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI, yang berangkat melalui PPTKIS;
- b) Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- c) Membentuk dan mengembangkan system informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- d) Melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan kewajiban perlindungan TKI secara optimal di Negara tujuan, dan
- e) Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan.

Perlindungan TKI baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan :

#### **A. Pra Penempatan**

- (1) Memberikan pengarahan kepada Calon TKI untuk mendaftar lewat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten atau Cabang PPTKIS yang mempunyai Ijin/rekomendasi Rekrut disetiap Kabupaten.
- (2) Memberikan pembekalan awal pemberangkatan kepada Calon TKI yang akan diberangkatkan ke tempat penampungan.

Mekanisme penempatan TKI ke luar negeri melalui tahap-tahap yaitu :

1. Penyuluhan tentang program penempatan TKI, prosedur, mekanisme dan persyaratan umum bagi CTKI yang berminat;
2. Pendataan, tidak diperbolehkan adanya pemungutan biaya dan penghimpunan CTKI dalam asrama. Dilakukan dengan menyerahkan fotokopi jati diri, ijazah dan atau sertifikat ketrampilan untuk di data pada instansi kabupaten/ kota dan atau petugas kantor cabang PPTKIS untuk diteruskan kepada BP2TKI;
3. Pendaftaran dilakukan hanya oleh PPTKIS yang mempunyai surat izin penerahan (SIP) berdasar negara tujuan tertentu saja yang selanjutnya dapat menghimpun CTKI dalam asrama atau akomodasi; dan
4. Seleksi pemberangkatan bagi CTKI.

Setiap CTKI yang mendaftar harus telah mengikuti penyuluhan mengenai :

- a. Lowongan pekerjaan yang tersedia beserta uraian tugas;
- b. Syarat-syarat kerja yang memuat antara lain gaji, jaminan sosial, waktu kerja;
- c. Kondisi, lokasi dan lingkungan kerja;
- d. Peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi dan kondisi negara tujuan;
- e. Hak dan kewajiban TKI;
- f. Prosedur dan kelengkapan dokumen penempatan TKI;
- g. Biaya-biaya yang dibebankan kepada CTKI dan mekanisme pembayarannya; dan
- h. Persyaratan CTKI.

Selain itu, CTKI yang akan mendaftar harus memenuhi syarat usia minimal 21 tahun, memiliki KTP, sehat mental dan fisik, pendidikan minimal tamat SLTP, memiliki ketrampilan atau keahlian (dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan oleh lembaga pelatihan terakreditasi, memiliki surat izin orang tua/ wali, suami /istri.

Adanya bukti memiliki ketrampilan adalah bertujuan pengerahan TKI hanya pada CTKI yang memenuhi standart kualitas saja. Kewajiban PPTKIS untuk melatih CTKI yang belum berketrampilan. Rencananya uji ketrampilan nantinya akan diadakan oleh lembaga uji kompetensi independen. Sampai sekarang lembaga ini belum terbentuk. Untuk hal ini diragukan sekali terjadi penilaian yang obyektif, dimungkinkan terjadi jual beli sertifikat yang tidak mengacu pada standart kualitas. Dampak negatifnya dimungkinkan yang dikerahkan nanti terdapat TKI dengan kualitas sangat rendah tetapi mempunyai setifikat lolos uji ketrampilan.

Apabila semua telah dijalani oleh CTKI maka sebelum diberangkatkan harus mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Mereka yang lulus segera dibuatkan daftar nominasi CTKI, yang merupakan syarat untuk mengajukan permohonan rekomendasi pembuatan paspor, ke kantor imigrasi.

Adapun materi PAP berdasarkan ketentuan pasal 49 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Per. 04/MEN/II/2005 yaitu meliputi :

- h) Pembinaan mental kerohanian;
- i) Pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian;
- j) Sosial budaya, adat istiadat dan kondisi negara tujuan;

- k) Peraturan perundangan di negara tujuan;
- l) Tata cara keberangkatan dan kepulangan;
- m) Informasi yang berkaitan dengan keberadaan perwakilan RI; dan
- n) Program pengiriman uang (*remittance*) dan tabungan.

Apabila dikaji materi yang ada di dalam penyuluhan hampir sama dengan materi pada saat PAP. Hal ini tidak tepat karena untuk satu orang CTKI harus mengikuti penyuluhan dengan materi yang sama dua kali. Ketentuan ini tampaknya untuk kepentingan TKI tetapi justru sebaliknya sangat merugikan TKI. Selain itu seharusnya lebih mengarah kepada teknis untuk meningkatkan ketrampilan dan keahlian TKI. Merupakan tugas pemerintah untuk segera mengadakan evaluasi terhadap perbaikan materinya.

Selanjutnya, sebelum CTKI diberangkatkan, harus mengurus Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) di BP2TKI. Permohonan KTKLN dengan melampirkan paspor dan visa kerja, bukti pembayaran biaya pembinaan TKI, bukti kepesertaan program asuransi TKI, perjanjian penempatan yang sudah ditandatangani para pihak, surat keterangan telah mengikuti PAP dan buku tabungan TKI dalam rangka *remittance*. Biaya penempatan dibebankan kepada pengguna dan atau calon TKI / TKW. Komponen biaya itu meliputi paspor, pelatihan, tes kesehatan, visa kerja, transportasi lokal, akomodasi dan konsumsi, tiket keberangkatan, asuransi TKI, biaya pembinaan TKI dan jasa perusahaan.

## **B. Masa Penempatan**

Perlindungan hukum pada saat penempatan mewajibkan PPTKIS untuk bertanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri. Dalam pelaksanaannya dapat bekerja sama

dengan lembaga perlindungan hukum TKI yang terdiri dari konsultan hukum, atau lembaga asuransi.

Berdasarkan ketentuan pasal 58 ayat (3) Kepmenaker No. 46 Tahun 2008, kewajiban dalam rangka perlindungan hukum meliputi :

- a. Menyelesaikan perselisihan antara TKI dengan pengguna atau dengan pihak ketiga;
- b. Memberikan konsultasi atau bantuan hukum bagi TKI yang bermasalah;
- c. Mengurus penyelesaian pembayaran atas gaji TKI yang tidak dibayar;
- d. Mengurus hak TKI;
- e. Mengurus penyelesaian jaminan atas resiko kecelakaan kerja dan atau kematian yang dialami oleh TKI dalam kaitan hubungan kerja; dan
- f. Menyelesaikan permasalahan TKI dalam bentuk kerugian yang bersifat non material.

Bentuk lainnya bagi usaha pemberian perlindungan hukum bagi TKI adalah adanya kewajiban PPTKIS untuk menanamkan deposito dan kewajiban untuk menabung selama masa kerja minimal 25% dari gaji perbulan. Berikut ini adalah contoh kasus dan penyelesaiannya :

**(a) Kasus-kasus Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Penyelesaiannya.**

Berikut ini adalah data kasus yang diperoleh dari wawancara dengan direktur utama PT. Dafa Putra Jaya Semarang selama 1 ( satu ) tahun terakhir dan penyelesaiannya<sup>25</sup>.

---

<sup>25</sup> Wawancara dengan Ibu Caswati, Selaku Direktur Utama PT. Dafa Putra Jaya Semarang, 30 Juli 2011.

No	Negara Tujuan	Jenis Kasus	Tahun	Jumlah
1	Singapura	Sakit dan gaji tidak dibayarkan tiap bulan	2010-2011	25 kasus
2	Hongkong	Pemutusan hubungan kerja	2010-2011	20 kasus
3	Taiwan	Pemutusan hubungan kerja	2010-2011	20 kasus
Jumlah kasus dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2011				65 kasus

Sumber : PT. Dafa Putra Jaya Semarang

Dari data tersebut diatas, TKI yang bekerja di Singapura dari tahun 2010 sampai 2011 paling banyak jumlah kasus yang dialami sebanyak 25 ( duapuluh lima ) kasus yaitu dianiaya, dan tidak dibayarkan gajinya tiap bulan. Berdasarkan wawancara dengan Ibu Caswati selaku direktur utama PT. Dafa Putra Jaya menyatakan bahwa gaji tidak diberikan tiap bulan sesuai dengan apa yang diperjanjikan dalam perjanjian penempatan, karena pihak majikan membayarkan gaji jika TKI tersebut telah berakhir kontrak kerjanya, yaitu setelah 2 ( dua ) tahun. Untuk TKI yang mengalami sakit di Singapura maka akan mendapatkan pengobatan secara cuma-cuma sampai sembuh mendapatkan haknya selama bekerja di luar negeri yaitu berupa gaji selama dia bekerja dan jaminan biaya pengobatan dan perawatan yang dikeluarkan berdasarkan bukti-bukti pengeluaran dan maksimal Rp 50.000.000; ( lima puluh juta rupiah ) untuk setiap peristiwa sakit, jika telah sembuh maka diperbolehkan pulang ke Indonesia, pihak KBRI akan berkoordinasi dengan agensi selaku perpanjangan tangan PPTKIS di luar

negeri mengurus dokumen untuk kepulangannya, sedangkan pihak PPTKIS menanggung segala biaya kepulangannya, melaporkan kepulangannya kepada BP2TKI setempat dan mengantarkan TKI tersebut sampai dirumahnya. Sedangkan dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2011 TKI yang bekerja negara Hongkong ada 20 kasus dan Taiwan mengalami kasus yang sama sebesar 20 kasus yaitu pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian penempatan berakhir. Untuk menyelesaikan masalah ini pihak agensi selaku sebagai perpanjangan tangan atau mitra usaha PPTKIS melakukan musyawarah dengan pihak majikan apabila tidak terjadi kesepakatan maka agensi akan melaporkan pihak majikan ke Balai Buruh dinegara setempat, menuntut agar pihak majikan membayarkan gaji TKI dan mengusulkan agar pihak majikan mendapatkan sanksi berupa pencabutan ijin agar tidak bisa mempekerjakan lagi pekerja asing, khususnya pembantu rumah tangga. Setelah TKI mendapatkan haknya maka TKI tersebut bisa segera pulang ke Indonesia.

Untuk meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan seperti diatas maka calon TKI wajib diberikan pengertian dan pemahaman tentang isi perjanjian penempatan, hak dan kewajiban TKI. Untuk memberikan perlindungan ini maka calon TKI harus melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) adapun materi PAP berdasarkan ketentuan pasal 49 ayat (2) Permen No. Per. 04/MEN/II/2005 yaitu meliputi :

- a. Pembinaan mental kerohanian ;
- b. Pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian;
- c. Sosial budaya, adat istiadat dan kondisi negara tujuan;
- d. Peraturan perundangan di negara tujuan;

- e. Tata cara keberangkatan dan kepulangan;
- f. Informasi yang berkaitan dengan keberadaan perwakilan KBRI;
- g. Program pengiriman uang (*remittance*) dan tabungan;
- h. Kelengkapan dokumen TKI;
- i. Isi perjanjian penempatan; dan
- j. Hak dan kewajiban TKI/ PPTKIS.

### **C. Masa Purna Penempatan**

Memberikan pembinaan kepada TKI yang sudah pulang agar hasil yang didapat dari luar negeri dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya, demi masa depan keluarga mereka. Selama ini, upaya perlindungan TKI di luar negeri, yang dilakukan oleh Disnakertrans antara lain adalah proses penyelesaian masalah TKI didalam negeri, alur pengajuan *claim* asuransi, pengiriman uang TKI (Program *Remittance*), dan perpanjangan perjanjian penempatan. Kewajiban PPTKIS adalah mengurus kepulangan TKI sampai di bandara Indonesia dalam hal masa kerja sudah habis atau dalam hal TKI bermasalah, sakit atau meninggal dunia sebelum habis masa kerjanya (termasuk apabila terjadi kekurangan biaya). Jadwal kepulangan TKI harus dilaporkan kepada Kedutaan Besar Republik Indonesia ( KBRI ) negara setempat, BP2TKI yang tembusannya disampaikan kepada instansi Kabupaten / Kota daerah asal TKI minimal 7 hari sebelum tanggal kepulangan. Kenyataannya justru dengan kepulangan TKI ke daerah asal menempatkan TKI sebagai obyek dalam pemenuhan kepentingan pihak ketiga. Pihak ketiga yang dimaksud misalnya biro perjalanan pulang ke daerah, peme rintah daerah yang mengambil keuntungan dengan dalih pemberdayaan TKI.

#### **4.4 Hambatan-hambatan Yang Timbul Dalam Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dan Penyelesaiannya**

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri merupakan salah satu tujuan untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan di dalam negeri. Dalam mencapai tujuan mengatasi masalah ketenagakerjaan khususnya masalah pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri telah direncanakan sedemikian rupa oleh Instansi yang bersangkutan, yaitu Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi (DEPNAKERTRANS).

Kendati telah direncanakan dengan baik, namun masih saja terjadi hambatan-hambatan yang timbul diluar perencanaan. Dalam pelaksanaan pengiriman tenaga kerja indonesia ke luar negeri yang dilakukan oleh PT. Dafa Putra Jaya Semarang tidak terlepas dari hambatan atau kendala dalam praktek. Hambatan-hambatan yang timbul antara lain :

##### **1. Dari Pemerintah**

###### **1). Kantor Imigrasi**

Susahnya pembuatan paspor, bagi TKI yang kehilangan paspor, untuk mengurus paspor yang baru sangat harganya sangat mahal sesuai dengan kemauannya petugas Imigrasi sendiri.

###### **2). Adanya pungli di Imigrasi bandara.**

###### **3). Kurangnya sosialisasi dari pemerintah dalam menerapkan aplikasi sistem online yang baru.**

Untuk mengatasi hal ini pemerintah harusnya memberikan kemudahan untuk pengurusan paspor baru bagi TKI yang kehilangan paspornya, tarif pembuatan

sesuai dengan ketentuan yang berlaku, dan melakukan pengawasan terhadap petugas Imigrasi bandara agar tidak terjadi pungli yaitu dengan melakukan tindakan tegas terhadap petugas yang ketahuan melakukan pungli terhadap calon tenagakerja yang akan berangkat keluar negeri serta melakukan sosialisasi aplikasi sistem online kepada karyawan PPTKIS.

## **2. Kualitas TKI Yang Masih Rendah**

Tenaga Kerja Indonesia boleh dikatakan kualitasnya masih rendah, sehingga sampai saat ini tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri masih kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain. Tenaga kerja dari negara lain rata-rata menguasai bahasa asing dan punya keterampilan yang lebih dibanding dengan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sehingga memudahkan untuk berkomunikasi dan juga untuk mempengaruhi besarnya upah yang diterima. Selain itu *skill* atau ketrampilannya belum memadai dari apa yang diharapkan oleh negara peminta tenaga kerja.

Upaya untuk mengatasi adalah dengan mengefektifkan Balai Latihan Kerja (BLK) maupun Kelompok Latihan Kerja (KLK), para calon tenaga kerja dipersiapkan khususnya masalah bahasa asing dan *skill* atau ketrampilannya, perlu pemberian waktu yang lebih panjang mengingat bahwa bahasa merupakan alat komunikasi sehari-hari.

## **3. Faktor Pendidikan**

Kebanyakan CTKI hanya mengenyam pendidikan Sekolah Dasar (SD) saja, padahal syarat untuk dapat bekerja diluar negeri minimal lulusan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). Ketika seseorang pergi ke luar negeri, secara

otomatis dia menjadi subyek dari peraturan negara setempat. Di beberapa negara tujuan penempatan, Tenaga Kerja Asing yang bergerak disektor Informal tidak dilindungi oleh hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan setempat. Adanya kekosongan hukum nasional yang mengatur masalah hubungan kerja antara majikan dan pembantu rumah tangga telah menempatkan perjanjian penempatan antara majikan dan pembantu rumah tangga sebagai satu-satunya instrumen hukum yang dapat dijadikan dasar dalam pengaturan.

Namun demikian, karena minimnya pendidikan sebagian besar TKI yang bergerak di sektor informal, para TKI kerap tidak memahami hak-hak mereka hak-hak mereka yang ada didalam perjanjian penempatan. Masalah rendahnya pendidikan TKI merupakan pemicu berbagai masalah yang timbul di luar negeri. TKI kerap tidak bisa membaca dan menulis, akibatnya mereka tidak tahu bahwa identitas mereka dipalsukan di paspor, tidak paham isi perjanjian penempatan, dan tidak dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan kondisi kerja di luar negeri yang berbeda dengan di Indonesia. Yang terparah adalah mereka tidak dapat membela diri ketika mengalami eksploitasi, baik oleh majikan maupun agen. Jika TKI yang dikirimkan setidaknya berpendidikan minimal SMA, dengan dasar pendidikan yang memadai tentunya kompetensi mereka akan jauh lebih baik. Dengan kompetensi dan kapasitas itu tentunya mereka dapat lebih melindungi dirinya dari bahaya-bahaya yang mungkin timbul selama proses pra penempatan dan pasca penempatan, seperti trafficking, dan penipuan oleh *agency*.

#### **4. Faktor Budaya**

Kebanyakan calon majikan di luar negeri adalah mayoritas orang Cina, sedangkan calon tenaga kerja dari Indonesia masih kental dengan adat dan kebudayaan Indonesia, untuk mengatasinya calon TKI harus diberikan pembekalan pengetahuan, budaya, adat dan kondisi dinegara tujuan. seperti mempelajari kebudayaan, adat dan kondisi dinegara tujuan serta belajar memasak masakan Cina. Dengan adanya pelatihan, TKI akan mendapatkan gambaran mengenai negara yang akan didatanginya, mengerti cara mengerjakan tugas-tugasnya.

## **5. Faktor Sosial**

Masyarakat Indonesia masih memandang suatu pekerjaan dilihat dari jenis pekerjaannya bukan dari produktivitas dari suatu pekerjaan tersebut. Hal ini mengakibatkan munculnya presepsi yang merendahkan martabat seseorang bila bekerja di luar negeri, khususnya Tenaga Kerja Wanita (TKW) hal ini menimbulkan keengganan para calon tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri.

Untuk mengatasi masalah ini yaitu dengan dihentikannya pengiriman Tenaga Kerja Wanita (TKW) dan diganti dengan tenaga kerja yang mempunyai keahlian atau ketrampilan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan pembahasan bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Aspek hukum analisis berdasarkan pasal 1320 KUHPdata, UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.  
Perjanjian penempatan tersebut telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu pasal 1320 KUHPdata tentang syarat sahnya perjanjian dan UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
2. Hak-hak calon TKI di PT. Dafa Putra Jaya Semarang telah dipenuhi oleh pihak PT. Dafa Putra Jaya Semarang.
3. Kewajiban calon TKI di PT. Dafa Putra Jaya Semarang tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( pasal 30 UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri ).
4. Bahwa penyelesaian perselisihan perjanjian penempatan antara pihak TKI dan PT. Dafa Putra Jaya Semarang dapat diselesaikan secara damai yaitu dengan cara musyawarah antara TKI dengan PPTKIS ( mewakili pengguna jasa ), untuk mencapai mufakat. Hal ini sesuai dengan pasal 85 ayat 1 UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

## 5.2 Saran – Saran

Dari berbagai uraian-uraian sebelumnya maka penulis memberikan suatu saran dan masukan yaitu :

1. Sebaiknya pemerintah berperan aktif dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian penempatan dan perlindungan TKI, hal ini dilakukan untuk melindungi TKI dan meminimalisir terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan di luar negeri.
2. Sebagai antisipasi, pemerintah juga perlu menyeleksi negara-negara mana saja yang dirasa aman menjadi tujuan penempatan TKI. Kemudian membuat perjanjian kerjasama dengan negara penempatan TKI, agar perlindungan dan tanggung jawab penyelesaian kasus-kasus yang melibatkan TKI, bisa segera ditangani.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku Literatur**

- Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2003.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1995.
- Libertus Jehani, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta : Visimedia, 2006.
- Moekijad, *Perencanaan Tenaga Kerja*, Alumni, Bandung, 1979.
- MSAA, *Dilema Hukum Kontrak Indonesia*, ( [www.kompas.com](http://www.kompas.com)), 11 Agustus 2000, diakses pada tanggal 30 Juli 2011.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta : PT. Intermasa, 2005), hlm.1.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perjanjian*, Cetakan Kesepuluh, Intermasa, Jakarta, 1998
- \_\_\_\_\_, R. Setiawan, *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Bina Cipta, Bandung, 1998.
- Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1998.
- Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta : UI Press, 1992.
- Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997.

### **Wawancara dan Perturan Perundang-Undangan**

- Caswati, selaku Direktur Utama, Wawancara tanggal 30 Juli 2011.
- Departemen Tenaga Kerja Indonesia, Petunjuk Tehnis Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia, 1986.
- KUHPerduta, Prof. R. Subekti, S.H. dan R. Tjittrosudibio, Cetakan keduapuluh sembilan ( edisi revisi ), PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003, Penerbit Seksi Persyaratan Kerja Disnakertrans Propinsi Jawa Tengah 2008.
- Undang-Undang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia No. 39 tahun 2004, Fokusmedia, Edisi 2010.
- Undang-Undang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007, Penerbit Asa Mandiri, SCetakan Pertama, September 2007, Cetakan kedua, April 2008, Jakarta.