

NASKAH PUBLIKASI

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH/TENAGA
KERJA INDONESIA YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI
(Suatu Tinjauan Dari Hukum Perdata)**

Disusun dan diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat
Guna mencapai derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh :

WIDYATMOKO
C 100 090 076

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

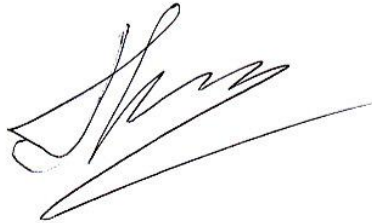
**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH/TENAGA
KERJA INDONESIA YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI
(Suatu Tinjauan Dari Hukum Perdata)**

Oleh :

WIDIYATMOKO

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Pembimbing I



(Nuswardani, S.H., S.U.)

Pembimbing II



(Shalman Al Farizi, S.H., M.Kn.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH / TENAGA
KERJA INDONESIA YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI
(Suatu Tinjauan Dari Hukum Perdata)**

Yang ditulis oleh : -

WIDIYATMOKO

C 100 090 076

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 13 Juni 2016
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Ketua : Nuswardani, S.H., S.U.

Anggota 1 : Shalman Al Farizi, S.H., M.Kn.

Anggota 2 : Darsono, S.H., M.Hum.

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum.)

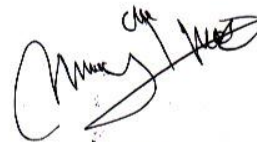
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 13 Juni 2016

Penulis



WIDYATMOKO

C 100 090 076

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP BURUH/TENAGA KERJA
INDONESIA YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI
(Suatu Tinjauan Dari Hukum Perdata)**

Widyatmoko
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta.
Widy.satha@gmail.com

ABSTRAK

Setiap TKI berhak memperoleh perlindungan sesuai peraturan yang berlaku. Pemerintah, swasta (PJTKI), dan mitra wajib memberikan perlindungan terhadap TKI, koordinasi para pihak sangat dibutuhkan dalam perlindungan terhadap TKI. Maraknya kasus yang menimpa TKI menunjukkan perlindungan terhadap TKI belum dilakukan dengan maksimal oleh para pihak. Dalam proses penempatan oleh PJTKI Bina Kridatama Lestari terdapat 3 perjanjian yaitu perjanjian perekrutan, perjanjian penempatan, dan perjanjian kerja. Tapi, dalam perjanjian tersebut kurang menyebutkan secara detail mengenai hak dan kewajiban para pihak. Untuk terjaminnya hak dan kewajiban para pihak serta proses perlindungan TKI tentu hak dan kewajiban para pihak harus dibuat secara jelas. sehingga perlindungan terhadap TKI akan lebih terjamin.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PJTKI (Perusahaan Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia), TKI (Tenaga Kerja Indonesia)

ABSTRACT

Every worker has the right to be protected in accordance with the regulations in force. Government, the private sector (recruitment agency), and partner of business are required to provide protection to migrant workers, the coordination of the parties is needed in order to achieve protection of migrant workers. The increase of the cases involving migrant workers showed that the protection of migrant workers has not been carried out to the maximum by the parties. In the placement process conducted PJTKI Kridatama Bina Lestari there are three agreements is the agreement recruitment, placement agreements and employment agreements. But, in the agreement less mentioned in detail about the rights and obligations of the parties. To guarantee the rights and obligations of the parties as well as the protection of migrant workers is certainly above arrangements need to be improved, so the protection of migrant workers to be more secure.

Keywords: Protection Law, the recruitment agencies (Manpower Placement Services Company Indonesia), TKI (Indonesian workers)

PENDAHULUAN

Undang-Undang Dasar 1945, Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa : “tiap-tipa warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Pencapaian tujuan Diatas merupakan hal yang berat untuk dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk yang cukup besar dengan dukungan perkembangan perekonomian yang kurang menggembirakan.¹

Telah banyak cara dan upaya yang ditempuh atau dilakukan dalam pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia, baik itu dari sektor formal maupun informal. Namun, terbukti bahwa usaha yang ditempuh itu belum dapat memberikan jalan keluar yang sebaik-baiknya. Salah satu upaya yang dianggap efektif untuk mengatasi masalah penduduk adalah melaksanakan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disebut TKI melalui antarkerja antarnegara.²

Peranan pemerintah dalam program ini di titik beratkan pada aspek pembinaan, serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan perusahaan jasa penempatan yang bersangkutan (PJTKI).³ PJTKI yang akan melaksanakan penempatan TKI harus mempunyai Mitra Usaha dan/atau Pengguna, dan PJTKI Wajib mendaftarkan Mitra Usaha dan Pengguna pada perwakilan RI di Negara setempat.⁴ Pada tahap Penempatan TKI pada Pengguna perseorangan, penempatan TKI tersebut harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan.

¹ Zaeni Ashyadie, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 213-214.

² *Ibid.*

³ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 236.

⁴ Hardijan Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Galia Indonesia. Hal. 38.

Mitra Usaha sebagaimana dimaksud di atas harus berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundangan di negara tujuan.⁵

Dalam Pasal 77 ayat (1) Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri menyatakan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undang.⁶ Dengan banyaknya kasus yang menimpa TKI seperti, 17.432 TKI di Arab Saudi tidak terlindungi asuransi. Selain itu, mereka juga dibebankan biaya tambahan untuk pembuatan paspor, pemeriksaan dan administrasi. Juga ada pungli terhadap 58.110 TKI masing-masing sebesar 25 ribu rupiah, seluruhnya 1,4 milyar rupiah.⁷ Menunjukkan indikasi bahwa perlindungan hukum terhadap TKI belum dilakukan dengan maksimal oleh pihak-pihak yang terakut. Penempatan TKI ke luar negeri memang mempunyai efek yang positif, baik bagi TKI itu sendiri, negara dan swasta, maupun pihak-pihak lain yang bersangkutan dalam penempatan TKI ke luar negeri. Di sisi lain hal tersebut juga menimbulkan efek negatif yang ditandai dengan adanya kasus-kasus yang menimpa TKI baik itu sebelum, selama bekerja, maupun pada saat kembali pulang ke daerah asal.

Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana proses perjanjian antara PJTKI Kridatama Lestari Boyolali dengan TKI yang bekerja di luar negeri? (2) Bagaimana hak dan kewajiban para pihak baik PJTKI maupun TKI yang

⁵ Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, Pasal 24.

⁶ *Ibid.*, Pasal 77 ayat (1).

⁷ Adrian Sutedi, 2011, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 241.

bekerja di luar negeri? (3) Bagaimana tanggung jawab PJTKI atau TKI apabila melakukan kesalahan?

Tujuan dan Manfaat Penelitian yang diharapkan adalah: (1) Untuk mengetahui pelaksanaan/proses perjanjian antara PJTKI Kridatam Lestari Boyolali dengan TKI yang bekerja di luar negeri. (2) Untuk mendiskripsikan tentang hak dan kewajiban oleh para pihak baik PJTKI maupun TKI yang bekerja di luar negeri. (3) Untuk mengetahui tanggung jawab PJTKI atau TKI apabila melakukan kesalahan.

Metode dalam penelitian ini adalah Penelitian Normatif, Penelitian normatif adalah sebagai usaha mendekati masalah yang diteliti dengan sifat hukum normatif.⁸ Dalam penelitian hukum ini dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh lembaga negara yang berwenang atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.⁹

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses Perjanjian Antara PJTKI Bina Kridatama Lestari Boyolali dengan TKI yang Bekerja di Luar Negeri

Proses Perjanjian Antara PJTKI Bina Kridatama Lestari Boyolali dengan TKI yang Bekerja di Luar Negeri berdasarkan hasil penelitian, yakni: (1) Perekrutan Calon TKI. Dalam perjanjian penempatan dijelaskan calon TKI yang akan bekerja harus dengan kemauanya sendiri serta meminta bantuan kepada PJTKI dalam proses

⁸ Hadikusuma Hilman, 1995, Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum, Bandung: Penerbit Mandar Maju, hal.60.

⁹ Amiruddin & Zainal Asikin, 2004, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hal.118.

penempatan pekerjaan. Perjanjian Penempatan ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa ada paksaan, serta mempunyai kekuatan hukum.¹⁰

(2) *Medical Chek Up* (Pemeriksaan Kesehatan Dan Psikologi). Berdasarkan perjanjian penempatan sebagai syarat awal, calon TKI wajib melakukan proses *medical chek up*. Jika dengan sistem potong gaji biaya *medical chek up* ditanggung PJTKI. Jika hasil *medical chek up* Calon TKI dinyatakan *Fit*/sehat, biaya *medical chek up* ditanggung PJTKI, sedangkan jika dinyatakan *Unfit* PJTKI menanggung biaya RP. 100.000,- dan Calon TKI sanggup membayar RP. 250.000,-. Bila Calon TKI mengundurkan diri setelah/atau dalam proses, maka calon TKI sanggup membayar semua biaya yang dikeluarkan. Dalam Hal *Medical chek up* Dibiayai PJTKI, lalu Calon TKI mengundurkan diri sebelum/sesudah visa keluar, maka Calon TKI wajib mengganti biaya proses tersebut, dalam jangka waktu 2 minggu.¹¹

(3) Pendidikan dan Pelatihan Kerja. Dalam perjanjian penempatan tidak ditemukan Pasal yang memuat mengenai pendidikan dan pelatihan kerja. (4) Pengurusan Dokumen. Calon TKI membuat Buku Paspor dengan biaya sendiri untuk pembiayaan *cash* sebesar Rp. 500.000,- dibayarkan lunas setelah Visa kerja keluar sebelum pemberangkatan. Jika Pembuatan Paspor dengan sistem potong gaji maka Calon TKI menyerahkan Ijazah SD, SMP, dan SLTA sebagai jaminan dan dikembalikan setelah selesai potong gajinya. Calon TKI yang mengundurkan diri setelah/dalam proses, maka calon TKI sanggup membayar semua biaya yang

¹⁰ *Dokumen Perjanjian Penempatan TKI PJTKI Bina Kridatam Lestari*, 2013, Boyolali: PJTKI Bina Kridatama Lestari.

¹¹ *Ibid*

dikeluarkan. Calon TKI bersama dengan Kantor PJTKI mengurus Visa Kerja, pembayaran asuransi TKI, pelaksanaan PAP, membuka tabungan TKI, pembelian tiket pesawat untuk berangkat bekerja ke luar negeri. Jika pembuatan buku paspor dibiayai oleh PJTKI, lalu Calon TKI mengundurkan diri sebelum/sesudah visa keluar, maka Calon TKI sanggup mengganti biaya proses tersebut sebesar Rp. 1.000.000,-. Setelah Visa Kerja keluar, Calon TKI membayar kekurangan biaya penempatan atau biaya Paspor paling lambat 1 minggu sejak adanya Pemberitahuan. Jika visa kerja keluar dan Calon TKI mengundurkan diri atau membatalkan penempatan kerja maka bersedia membayar biaya proses dan penempatan sebesar Rp. 2.500.000,-. Apabila Calon TKI mengundurkan diri setelah tiket pesawat dibelikan, maka sanggup menanggung biaya tiket tersebut. Pembayaran tersebut dibayarkan maksimal 2 minggu setelah Calon TKI mengundurkan diri.¹²

(5) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Dalam perjanjian penempatan tidak dijelaskan pengaturan yang berkaitan dengan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). (6) Pemberangkatan. Perjanjian penempatan menjelaskan Calon TKI mengerti dan menyadari bahwa PJTKI berfungsi dan bertugas menghantar Calon TKI agar dapat bekerja. Hal yang berkaitan dengan pekerjaan adalah kebijaksanaan Perusahaan di negara tujuan. Dari bantuan dan pekerjaan itu PJTKI mendapatkan Jasa Penempatan dari Calon TKI. PJTKI kantor cabang bersama Kantor Pusat bertanggung jawab atas Penempatan kerja TKI. Apabila sampai 6 bulan *calling visa* belum keluar, PJTKI melakukan musyawarah dengan Calon TKI untuk

¹² *Ibid.*

menentukan proses berikutnya, jika dimungkinkan pindah *job order*/lowongan. Jika pihak Perusahaan membatalkan *Job Order*/rekrutmen, maka PJTKI akan berusaha mencari *Job Order* baru dan dimusyawarahkan dengan Calon TKI. Jika Calon TKI menolak serta mengundurkan diri, maka PJTKI hanya Berkewajiban Mengembalikan Buku Paspor Calon TKI.¹³

(7) Masa Penempatan. PJTKI kantor cabang bersama Kantor Pusat bertanggung jawab atas Penempatan kerja TKI sejak keberangkatan sampai masa kontrak kerja selesai. Hal-hal yang berkaitan dengan Force Majure, Bencana Alam, Krisis Politik atau Krisis Ekonomi bukan tanggung jawab PJTKI. Adapun permasalahan yang timbul setelah masa kontrak kerja selesai bukan tanggung jawab PJTKI.¹⁴

(8) Perpanjangan Perjanjian Kerja. Tidak ditemukan pengaturan perpanjangan perjanjian kerja dalam perjanjian penempatan. (9) Pemulangan TKI. Setelah Penempatan Kerja, TKI tidak kerasan/ kangen rumah dan ingin pulang ke Indonesia maka sanggup membayar biaya penempatan dan lain-lain sebesar Rp. 9.000.000,- kepada PJTKI, dibayar oleh keluarga TKI sebelum diproses dan dibelikan tiket untuk pulang. Jika TKI dipulangkan oleh Perusahaan/Pemerintah di negara tersebut karena melakukan tindakan kriminal, Berdemo/Protes pada kebijakan Manajemen/ Pelanggaran Tata Tertib/ Peraturan Perusahaan, maka PJTKI tidak ikut bertanggung jawab. Bilamana TKI sebelum 3 bulan dipulangkan oleh Pemerintah di negara tujuan karena dinyatakan sakit/*unfit*, maka wajib meminta *Medical Report*

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

sebagai syarat mengajukan *claim* ke Laboratorium klinik sebagai Pihak yang akan memberikan Ganti Rugi kepada PJTKI jika pemberangkatan TKI dengan sistem Potong Gaji. Ganti Rugi *Unfit* hanya diberikan kepada TKI yang bekerja sebelum 3 bulan dengan pembiayaan *Cash* dan wajib menyertakan Surat *Medical Report Fomema*. Ganti rugi dari Laboratorium Klinik Sudah Termasuk Santunan.¹⁵

Hak dan Kewajiban Para Pihak baik PJTKI maupun TKI yang Bekerja di Luar Negeri

Hasil penelitian di PJTKI Bina Kridatama Lestari terkait perlindungan TKI menunjukan bahwa terdapat hak dan kewajiban para pihak, yaitu: (a) Hak dan Kewajiban TKI. Dengan membandingkan hak yang dimiliki TKI baik berdasarkan Dokumen PJTKI maupun Undang-Undang No. 39 tahun 2004 terdapat suatu perbedaan bahwa dalam perjanjian tersebut tidak dijelaskan secara pasti apakah TKI memperoleh naskah perjanjian yang asli atau tidak. Dalam hal kewajiban TKI untuk memberitahukan dan melaporkan kedatangan dan kepulannya kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan, pada kenyataannya yang melakukan hal tersebut adalah perwakilan PJTKI (agen) yang berada di negara tujuan.

(b) Hak dan kewajiban PJTKI. Dengan membandingkan hak yang dimiliki PJTKI baik berdasarkan Dokumen PJTKI maupun Undang-Undang No. 39 tahun 2004 dapat dikatakan bahwa hak PJTKI telah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Akan tetapi mengenai kewajiban tidak dijelaskan secara rinci mengenai nama dan alamat perusahaan pengguna di negara tujuan sebagaimana ketentuan yang tertera

¹⁵ *Ibid.*

pada pasal 52 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI. Dalam perjanjian tersebut juga tidak dijelaskan mengenai proses penyelesaian sengketa yang terjadi antara PJTKI dengan TKI selama proses penempatan TKI berlangsung.

(c) Hak dan kewajiban Mitra Usaha. Ketentuan mengenai hak Mitra Usaha belum dijelaskan secara rinci dalam peraturan perundangan-undangan khususnya yang berkaitan proses penempatan TKI. Kurangnya peraturan yang mengatur mengenai Mitra Usaha berakibat kurangnya pedoman bagi TKI mengenai hak dan kewajiban Mitra Usaha dalam Proses penempatan TKI di luar negeri. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengaturan hukum terhadap Mitra Usaha masih sedikit khususnya mengenai kewajiban Mitra Usaha.

Tanggung Jawab Hukum PJTKI atau TKI apabila Melakukan Wanprestasi/ Kesalahan

Prof. Subekti menyatakan bahwa seseorang itu dikatakan wanprestasi apabila: (a) Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukan. (b) Melaksanakan apa yang diperjanjikan, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan. (c) Melakukan apa yang dijanjikan tapi terlambat. (d) Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukannya.¹⁶

Kasus Wanprestasi TKI dengan COMMITVEST SDN BHD, antara lain: (a) PJTKI Bina Kridatama Lestari telah melakukan perjanjian penempatan dengan berbagai perusahaan, salah satunya dengan COMMITVEST SDN BHD, salah satu

¹⁶ R. Subekti, 1990, *Hukum Perjanjian*, Bandung: PT. Intermasa, hal. 45.

perusahaan di Malaysia. PJTKI Bina Kridatama Lestari telah mengirim sebanyak 25 TKI pada tahun 2014. Dengan masa kontrak 2 tahun. Akan tetapi sebelum masa kontrak selesai salah satu TKI tanpa sepengetahuan Perusahaan ataupun PJTKI pulang ke daerah asal karena kangen dan ingin bersama keluarga.¹⁷

Berdasarkan kasus tersebut TKI telah melakukan wanprestasi, karena tidak melaksanakan sesuatu sesuai dengan perjanjian berkaitan dengan masa kontrak kerja berlaku dalam waktu 2 (dua) tahun, dan TKI dilarang meninggalkan pekerjaannya sebelum masa kerja tersebut selesai.¹⁸ TKI tersebut telah melaksanakan apa yang ada di Perjanjian Kerja yaitu bekerja pada perusahaan tersebut akan tetapi sebelum selesai masa kontrak TKI tersebut telah kembali ke daerah nya. Berdasarkan kriteria wanprestasi, maka perbuatan tersebut merupakan wanprestasi karena termasuk dalam kriteria: Melaksanakan apa yang diperjanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan. Oleh sebab itu, TKI yang bersangkutan dikenai sanksi berupa penggantian uang sebesar gaji dari jumlah bulan yang terlampaui dalam satu kali kontrak kerja.¹⁹

(b) Masih dalam perjanjian kerjasama penempatan antara PJTKI Bina Kridatama Lestari dengan Perusahaan COMMITVEST SDN BHD. Pada masa penempatan kerja, pihak perusahaan tidak membayarkan sejumlah gaji lembur terhadap beberapa TKI sebagaimana ketentuan dalam perjanjian kerja. Salah satu kriteria wanprestasi adalah para pihak tidak melakukan apa yang disanggupi akan

¹⁷ Joko Nugroho, Staf PJTKI Bina Kridatama Lestari Cabang Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, Selasa, 16 April 2015, Pukul 15:30 WIB.

¹⁸ *Dokumen Perjanjian Kerja TKI dengan Mitra Usaha PJTKI Bina Kridatama Lestari*, 2014, Boyolali: PJTKI Bina Kridatama Lestari.

¹⁹ Joko Nugroho, Staf PJTKI Bina Kridatama Lestari Cabang Boyolali, *Wawancara Pribadi*, Boyolali, Selasa, 16 April 2015, Pukul 15:30 WIB.

dilakukan sesuai perjanjian yang disepakati. Tindakan perusahaan COMMITVEST SDN BHD yang tidak membayar gaji lembur adalah tindakan yang sesuai dengan kriteria wanprestasi di atas. Jadi Perusahaan tersebut telah melakukan Wanprestasi atas perjanjian kerja yang telah disepakati dengan TKI. Sesuai Pasal 2 ayat (4) Perjanjian kerja antara COMMITVEST SDN BHD dengan TKI menyatakan bahwa Jika Majikan melakukan kekerasan dan pelecehan terhadap TKI, tidak membayar gaji pokok dan lembur sesuai dengan kontrak kerja dan TKI mempunyai bukti nyata. PJTKI dapat meminta Majikan untuk memulangkan TKI serta membayar semua biaya kepulangan TKI.²⁰

Dari isi pasal tersebut dapat disimpulkan apabila pihak perusahaan tidak membayar gaji lembur terhadap TKI yang melakukan kerja lembur, maka perekrut (PJTKI) dapat meminta memulangkan TKI kembali ke ke Indonesia. Dengan catatan TKI mempunyai bukti nyata serta pihak Perusahaan harus membayar ongkos tiket pesawat dari Malaysia ke Indonesia dan semua biaya yang timbul.

Berkaitan dengan kasus tersebut dalam perjanjian Kerja antara COMMITVEST SDN BHD dengan TKI, tidak dijelaskan mengenai ganti rugi terhadap TKI jika Perusahaan yang tidak melakukan pembayaran terhadap kerja lembur yang dilakukan oleh TKI.

²⁰ *Dokumen Perjanjian Kerja TKI dengan Mitra Usaha PJTKI Bina Kridatama Lestari*, 2014, Boyolali: PJTKI Bina Kridatama Lestari.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dirumuskan kesimpulan-kesimpulan sebagai berikut:

Pertama, Proses perjanjian antara TKI dengan PJTKI diawali dengan (1) perekrutan Calon TKI, (2) *Medical Chek Up*, (3) Pendidikan dan Pelatihan Kerja, (4) Pengurusan Dokumen, (5) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), (6) Pemberangkatan, (7) Masa Penempatan, (8) Perpanjangan Perjanjian Kerja (Jika Ada), dan (9) Pemulangan TKI.

Kedua, Terdapat beberapa proses perjanjian yang tidak diatur dalam perjanjian, yaitu: (1) Pendidikan dan Pelatihan Kerja, (2) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), (3) Perpanjangan Perjanjian Penempatan.

Ketiga, Terdapat perbedaan hak dan kewajiban TKI berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan perjanjian kerja antara lain: (1) tidak dijelaskan apakah TKI memperoleh naskah perjanjian yang asli atau tidak. (2) Dalam hal kewajiban TKI untuk memberitahukan dan melaporkan kedatangan dan kepulangannya kepada perwakilan Republik Indonesia, pada kenyataannya dilakukan oleh perwakilan PJTKI (agen) yang berada di negara tujuan.

Keempat, Hak PJTKI sebagaimana tertera dalam perjanjian telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Akan tetapi mengenai kewajibannya terdapat perbedaan yaitu: (1) PJTKI tidak menjelaskan secara rinci mengenai nama dan alamat perusahaan pengguna dalam perjanjian penempatan, sebagaimana pada Pasal 52 UU No.39 Tahun 2004. (2) Perjanjian tersebut juga tidak menjelaskan

mengenai proses penyelesaian sengketa apabila terjadi sengketa antara PJTKI dengan TKI.

Kelima, Dari hasil pembahasan dapat diketahui bahwa pengaturan mengenai hak dan kewajiban Mitra Usaha masih sedikit.

Keenam, Pelaksanaan tanggung jawab bagi pihak yang bersalah atau melakukan wanprestasi pada dasarnya masih berpegang teguh pada perjanjian saja, dan kurang memperhatikan aspek lain seperti peraturan perundangan-undangan yang berlaku.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka penulis memberikan saran sebagai masukan terhadap perbaikan proses perlindungan buruh/TKI yang bekerja di luar negeri. Antara lain:

Pertama, Pihak PJTKI alangkah baiknya mencantumkan ketentuan mengenai proses perjanjian yang belum diatur dalam perjanjian, antara lain: (1) Pendidikan dan Pelatihan Kerja, (2) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), (3) Perpanjangan Perjanjian Penempatan.

Kedua, PJTKI Bina Kridatama Lestari seharusnya menjelaskan apakah dalam proses pemberitahuan dan pelaporan kedatangan TKI hanya dilakukan oleh PJTKI saja atukah TKI harus ada dalam proses tersebut.

Ketiga, PJTKI Bina Kridatama Lestari Seharusnya mencantumkan informasi mengenai perusahaan asing sebagai tujuan dalam penempatan kerja TKI. Di sisi lain proses penyelesaian sengketa harus dicantumkan dalam perjanjian perjanjian,

sehingga jika terjadi sengketa maka para pihak mengetahui langkah-langkah yang harus ditempuh dalam proses penyelesaian sengketa.

Keempat, Pemerintah sebagai pengawas dalam proses penempatan TKI ke luar negeri sebaiknya perlu melakukan penambahan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penempatan TKI ke luar negeri. Hal ini tentu menjadi langkah positif dalam bertambahnya pengetahuan masyarakat, mengingat sedikitnya pengaturan mengenai Mitra Usaha.

Kelima, Para Pihak, khususnya PJTKI dan Mitra Usaha seyogyanya dalam membuat suatu perjanjian seharusnya dibuat lebih rinci, terutama untuk menjamin hak dan kewajiban para pihak serta proses penyelesaian sengketa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Amiruddin, ZainalAsikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.
- Ashyadie, Zaeni, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Hilman, Hadikusuma, 1995, *Metode Pembuatan Kertas atau Skripsi Ilmu Hukum*, Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rusli, Hardijan, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Jakarta: Galia Indonesia.
- Subekti, R., 1990, *Hukum Perjanjian*, Bandung: PT. Intermedia.
- Sutedi, Adrian, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.

Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri.

Perjanjian

- Dokumen Perjanjian Kerja TKI dengan Mitra Usaha PJTKI Bina Kridatama Lestari*, 2014, Boyolali: PJTKI Bina Kridatama Lestari.
- Dokumen Perjanjian Penempatan TKI PJTKI Bina Kridatama Lestari*, 2013, Boyolali: PJTKI Bina Kridatama Lestari.