

TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
ANTARA PT. DIAN YOGYA PERDANADENGAN CALON
TENAGA KERJA INDONESIA SERTA REALISASINYA
TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA
DILUAR NEGERI

NASKAH PUBLIKASI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan guna
mencapai derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Oleh:

AYU PRASISKA

C.100.100.084

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

2014

HALAMAN PENGESAHAN

Naskah Publikasi ini telah diterima dan disahkan oleh
Dewan Penguji Skripsi Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pembimbing I



(Nuswardani, SH.,S.U)

Pembimbing II

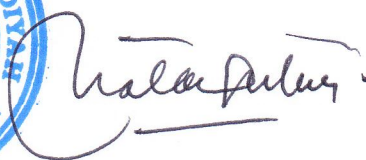


(Darsono, SH.,M.HUM)

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Natangsa Surbakti, SH, M.Hum)

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AYU PRASISKA

Nim : C.100.100.184

Alamat : Ds.Jetis Nambuhan Rt.03/Rw.08 Kec.Purwodadi, Kab.Grobogan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Memberikan hak bebas royalti kepada perpustakaan UMS atas penulisan karya ilmiah ini demi pengembangan ilmu pengetahuan.
2. Memberikan hak menyimpan, mengalihmediakan/mengalihformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya serta menampilkannya dalam bentuk *softcopy* untuk kepentingan akademis kepada Perpustakaan UMS, tanpa perlu meminta ijin penulis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai penulis/pencipta.
3. Bersedia dan menjamin untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Perpustakaan UMS, dari semua bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 14 Agustus 2014

Yang membuat pernyataan ini



(AyuPrasiska)

NIM. C.100.100.084

TANGGUNG JAWAB HUKUM TERHADAP PERJANJIAN KERJA
ANTARA PT. DIAN YOGYA PERDANADENGAN CALON
TENAGA KERJA INDONESIA SERTA REALISASINYA
TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA
DILUAR NEGERI
AYU PRASISKA
NIM : C.100.100.084
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIAH SURAKARTA
2014
Ayyuex@gmail.com

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia, PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri dan Calon Tenaga Kerja Indonesia dengan Mitra Usaha di luar negeri, mengetahui hak dan kewajiban antara PT. Dian Yogya Perdana dan Tenaga Kerja Indonesia dan mengetahui tanggung jawab hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, dalam proses perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri di PT. Dian Yogya Perdana akan timbul hak dan kewajiban yang harus dipenuhi para pihak. Tanggung jawab hukum muncul karena adanya suatu kesalahan, kesalahan yang dimaksud yaitu terjadi atas wanprestasi dan perbuatan melawan hukum, tanggung jawab yang dimaksud berupa ganti rugi

Kata Kunci : Tanggung jawab Hukum, Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja Indonesia

This research is conducted by the purpose of knowing worker agreement processes between Dian Yogya Perdana company with the Indonesian worker candidates, worker agreement processes between Dian Yogya Perdana company with business partners abroad and worker agreement processes between Indonesian worker candidates with business partners abroad, to find out incumbency between Dian Yogya Perdana company and Indonesian Worker and to find out legal legal responsibility which should be done if one of them violates the worker agreement. It can be summed that incumbency will arise from Dian Yogya Perdana company on the agreement of Indonesian Woker placement abroad and it must be obeyed. Legal responsibility incurred because of culpability, culpability is occured over violation of contract and acts against the law, the responsibility is in the form of compensation.

Keywords: Legal responsibility, Labor Agreement, Indonesian Labor

PENDAHULUAN

Banyak Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim keluar negeri karena upaya Negara dalam melakukan pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan ternyata terbukti belum dapat memberikan jalan keluar, maka salah satu cara yang dianggap efektif dalam mengatasi masalah penduduk adalah melaksanakan pengiriman Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri melalui antarkerja antarnegara.

Kebijakan dan program pemerintah dalam penempatan tenaga kerja Indonesia diluar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.¹ Hal ini sebagaimana di tentukan dalam Pasal 1 angka 3 dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 bahwa yang menyatakan bahwa :

“Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI 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.”

Pelaksanaan penempatan Tenaga kerja Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dilaksanakan dengan ketat, tidak hanya menyangkut badan pelaksanaan, tetapi juga persyaratan dan

¹Hadi Subhan, 2012, *Perlindungan TKI Pada Masa Prapenempatan, Selama penempatan dan Purna Penempatan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Hal. 3

penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan Tenaga Kerja Indonesia tersebut berjalan dengan baik, selektif, dan terhindar dari berita-berita kurang baik yang bersangkutan dengan Tenaga Kerja Indonesia ilegal sehingga dapat merusak nama baik bangsa dan negara Republik Indonesia.

Akan tetapi dalam penyelenggaraannya banyak sekali terjadi pelanggaran hukum yang menyangkut tentang Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri diantaranya seperti kekerasan yang dilakukan oleh majikan ataupun mengenai pelanggaran hukum dalam suatu perjanjian kerja. Pelanggaran hukum yang dimaksud yakni wanprestasi dan perbuatan melawan hukum, wanprestasi yaitu merupakan pelanggaran janji atau tidak terpenuhinya yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan perbuatan melawan hukum yaitu karena perbuatan tersebut telah melanggar peraturan perundang-undangan yang ada. Tanggung jawab hukum yang dilakukan dalam perjanjian PJTKI (Pemberi Jasa Tenaga Kerja Indonesia) tidak hanya menempatkan TKI diluar negeri akan tetapi pihak PJTKI juga harus bertanggung jawab atas perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri pada pra penempatan, penempatan dan purna penempatan.

PT. Dian Yogya Perdana merupakan Lembaga yang bergerak dibidang pengguna jasa swasta Tenaga Kerja Indonesia dan pelaksana penempatan swasta yang berperan untuk memperkerjakan Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan. PT. Dian Yogya Perdana sudah berbentuk badan hukum dengan Nomor SIPP TKI: 215 TAHUN 2012 Tanggal 31

MEI 2012. Dalam Pasal 55 ayat (1) UU No 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri menyebutkan bahwa *“Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.”* PT. Dian Yogya Perdana sudah memiliki perjanjian kerja dengan Mitra Kerja diluar negeriyang merupakan suatu instansi atau badan usaha dan sudah berbentuk badan hukum dinegara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada pengguna.

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia hanya dapat dilakukan jika pemerintah negara tujuan telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik Indonesia, atau negara tujuan memiliki peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Ini dimaksudkan untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia.²

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia, proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri dan proses perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia dengan Mitra Usaha di luar negeri? (2) Apa hak dan kewajiban antara PT. Dian Yogya Perdana dan Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri? (3) Bagaimana tanggung jawab hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja?

²*Ibid.* Hal. 210

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia, proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri dan proses perjanjian kerja antara Calon Tenaga Kerja Indonesia dengan Mitra Usaha di luar negeri, (2) Untuk mengetahui hak dan kewajiban antara PT. Dian Yogya Perdana dan Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, (3) Untuk mengetahui tanggung jawab hukum yang dilakukan apabila salah satu pihak melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja.

Manfaat penelitian adalah (1) Melalui penelitian pada PT. Dian Yogya Perdana ini diharapkan diperoleh pengetahuan dan pemahaman tentang perjanjian kerja yang dilakukan antara Pemberi Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan Tenaga kerja Indonesia, (2) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi masyarakat dan pemerintah terutama bagi Tenaga Kerja Indonesia mengenai tanggung jawab hukum terhadap perjanjian kerja antara Pemberi Jasa Tenaga Kerja Indonesia dengan Tenaga kerja Indonesia, (3) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas bagi pengembangan ilmu hukum khususnya dalam hukum ketenagakerjaan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode normatif. Metode normatif merupakan metode penelitian yang melihat dari aspek hukumnya, yaitu bahwa hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan dibuat oleh lembaga Negara yang berwenang atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang ada

dan merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap patut dalam menerapkan norma-norma yang ada.³ Jenis penelitian yang digunakan adalah diskriptif, yaitu penelitian yang menjelaskan sesuatu yang menjadi sasaran penelitian secara mendetail atau mendalam.⁴ Artinya penelitian ini akan membahas dan memaparkan secara mendalam mengenai perjanjian kerja yang dilaksanakan oleh PT. Dian Yoga Perdana dengan calon Tenaga Kerja Indonesia dan pelaksanaan perjanjian tersebut bagi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan dalam penelitian ini jenis dan sumber data yang diteliti yaitu bahan pustaka atau data sekunder, yang mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier dan data primer.

Metode analisis data menggunakan metode Kualitatif yaitu menganalisis data yang meliputi peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, buku-buku kepustakaan, jurisprudensi dan literature lainnya Kemudian akan dipadukan dengan data-data yang diperoleh penulis studi lapangan yang berupa hasil wawancara responden kemudian dilakukan pengumpulan dan penyusunan data serta menguraikannya dengan kalimat yang teratur sehingga dapat ditarik kesimpulan.

³Khudzaifah Dimiyati dan Kelik Wardiono, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Fakultas Hukum UMS, hal 1

⁴Toto syatori Nasehudin & Nanang Gozali, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Seti. Hal. 57

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Proses Perjanjian Kerja Antara PT. Dian Yogya Perdana Dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia

Perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu perjanjian melakukan suatu jasa. Perjanjian dimana pihak yang satu menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Pihak yang satu bersedia membayar upah, sedangkan apa yang dilakukannya untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawannya itu. Biasanya pihak lawan adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan biasanya juga memasang tarif untuk jasanya.⁵

Perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia merupakan suatu perjanjian baku, perjanjian baku ini merupakan jenis kontrak yang diperbolehkan dan dibenarkan untuk dilaksanakan oleh kedua belah pihak karena pada dasarnya dasar hukum pelaksanaan kontrak baku dibuat untuk melindungi pelaksanaan asas kebebasan berkontrak yang berlebihan dan untuk kepentingan umum sehingga perjanjian kontrak baku berlaku dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya.⁶

⁵Hemawan dan Supriyadi, 2004, *Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran PPTKIS*, dalam http://lib.ugm.ac.id/digitasi/upload/1619_MU110110029.pdf diunduh Kamis Tanggal 8 Mei 2014 Pukul 17:10

⁶ Mariam Darius Badruzaman, 1994, *Perjanjian Baku (Standard) Perkembangannya di Indonesia*, Bandung : Alumni hal. 47

Dalam perjanjian baku memang terdapat ketimpangan hak-hak bagi calon Tenaga Kerja Indonesia karena perjanjian tersebut sudah dibakukan oleh pihak PT. Dian Yogya Perdana sedangkan Calon Tenaga Kerja Indonesia hanya bisa membaca atau memahami perjanjian kerja tersebut. Apabila pihak Calon Tenaga Kerja Indonesia setuju dengan perjanjian yang dibuat oleh pihak PT. Dian Yogya Perdana lalu melakukan suatu perjanjian penempatan Calon Tenaga Kerja dan pihak Calon Tenaga Kerja setuju dengan syarat dan ketentuan yang dibuat dalam perjanjian kemudian tanda tangan maka perjanjian tersebut merupakan suatu perjanjian baku.

Perjanjian kerja dalam penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia harus dibuat berdasarkan syarat-syarat perjanjian menurut Perundang-undangan dalam Pasal 52 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

- (1) *perjanjian kerja dibuat atas dasar:*
 - (a) *kesepakatan kedua belah pihak,*
 - (b) *kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum,*
 - (c) *adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan*
 - (d) *pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.*

Proses Perjanjian Kerja Antara PT. Dian Yogya Perdana Dengan Mitra Usaha di Luar Negeri

Proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri. Perjanjian kerja yang diadakan para pihak antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra Usaha di luar negeri, merupakan perjanjian atas kesepakatan para pihak yang diadakan untuk

menempatkan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri. Perjanjian ini juga merupakan upaya perlindungan dari PT. Dian Yogya Perdana agar Calon Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan juga kesusilaan.

Dan telah sesuai dengan syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam pasal Pasal 52 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut telah dijelaskan bahwa dalam suatu perjanjian harus terdapat kesepakatan para pihak, dalam perjanjian kerja ini PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra diluar negeri telah mengadakan suatu kerjasama guna untuk menempatkan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan diberi upah sesuai dengan kontak kerja dan perjanjian ini dilakukan untuk memberi perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Proses Perjanjian Kerja Antara Mitra di Luar Negeri Dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia

Dalam perjanjian kerja antara majikan dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia merupakan suatu perjanjian baku dan sudah sesuai dengan syarat-syarat sahnya suatu perjanjian yang terdapat dalam pasal Pasal 52 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam kontrak kerja antara majikan dengan pekerja ini sudah memuat hak dan kewajiban

bagi para Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri juga hak dan kewajiban bagi mitra diluat negeri atau majikan.

Dari hasil penelitian dalam perjanjian kerja antara Mitra luar negeri dengan Tenaga Kerja Indonesia maka telah sesuai dengan Pasal 55 UU No. 32 Tahun 2004 yang dalam pelaksanaannya perjanjian kerja dilaksanakan oleh majikan dan pekerja harus diketahui oleh instansi terkait yakni PT. Dian Yogya Perdana dan diketahui oleh pejabat yang berwenang.

Hak dan Kewajiban Antara PT. Dian Yogya Perdana dan Tenaga Kerja Indonesia yang akan Bekerja di Luar Negeri

Dengan adanya hubungan hukum maka akan terjadi perjanjian kerja, perjanjian kerja yang dimaksud yaitu kontrak kerja sama antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra luar negeri, perjanjian penempatan anantara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia dan kontrak kerja antara Mitra luar negeri/majikan dengan Tenaga Kerja Indonesia.

Setelah terjadinya suatu perjanjian kerja antara para pihak yang secara langsung akan timbul hubungan hukum maka akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi para pihak. Hak dan kewajiban bagi PT. Dian Yogya Perdana, Calon Tenaga Kerja Indonesia, PT. Dian Yogya Perdanadengan Mitra luar negeri, dan Mitra luar negeri/majikan dengan Tenaga Kerja Indonesia sudah tercantum dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh para pihak.

Isi dari perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja, hak-hak dan kewajiban-kewajiban PT. Dian Yogya Perdana serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban Mitra diluar negeri/ majikan. *pertama*, Hak dan kewajiban PT. Dian Yogya Perdana sebagai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta Hak-hak PT. Dian Yogya Perdana dalam perjanjian penempatan CTKI adalah sebagai berikut: a) PT. Dian Yogya Perdana memperoleh informasi pasar kerja dari dalam dan ke luar negeri; b) PT. Dian Yogya Perdana mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun luar negeri; c) PT. Dian Yogya Perdana Mendapat biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.⁷

Adapun kewajiban PT. Dian Yogya Perdana adalah sebagai berikut:

1) Mematuhi semua Undang-undang mengenai penempatan dan perlindungan TKI yang diatur oleh pemerintah Indonesia dan Kerajaan Malaysia serta arahan yang diberikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia Kuala Lumpur; 2) Memastikan bahwa penempatan TKI mengikuti/mengikuti ketentuan sebagaimana diuraikan pada butir-butir syarat-syarat *Term of service* yang telah diketahui/diendorses oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia Kuala Lumpur; 3) Menjamin perusahaan/pengguna untuk: (a) Memberikan gaji, overtime, tunjangan, cuti, peralatan kerja, bonus, dan fasilitas kepada TKI dengan kadar yang sama dengan TKI yang diuruskan oleh syarikat principal;

⁷A.Habib Ma'sum, Penanggung Jawab PT. Dian Yogya Perdana, *Wawancara Pribadi*, Kantor Pusat Yogyakarta, Rabu, 1 April 2014, pukul 13.00 WIB

(b) Mempekerjakan TKI tidak kurang dari pada 2 (dua) tahun berturut-turut pada syarikat principal/tempat kerja yang sama, tidak memindah-memindah ke tempat kerja yang lain; (c) Membayar gaji TKI selambatlambatnya 7 bulan berikutnya; (d) Menjamin TKI mendapatkan penghasilan sekurang-kurangnya RM 900 sebulan; (e) Memberikan pekerja Indonesia semua yang mejadi haknya serta memulangkan pekerja ke Indonesia jika pada suatu keadaan majikan tidak dapat menyediakan pekerjaan lagi selama 2 buln berturut-turut; (d) Menyediakan bagi TKI tempat-tinggal/asrama dengan kelengkapan yang layak; (e) Menyediakan pengangkutan yang layak bagi TKI ketempat kerja perhi pulang secara cuma-cuma; (f) Menyediakan fasilitas perawatan kesehatan/pengobatan bagi TKI di dalam dan diluar lokasi kerja; (g) Mengurus dan menanggung bayaran asuransi bagi TKI dibawah skim Workmen's Compensation 1952; (h) Memberikan salinan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh TKI dan perusahaan *outsourcing* untuk disimpan oleh TKI; (i) Mengurus permit kerja, dokumen-dokumen lain yang diperlukan oleh TKI (pembaharuan paspor, keterangan pindah alamat, dan lain-lain), dan memberikan kartu pengenalan pekerja asing kepada TKI; (j) Tidak memotong gaji TKI atau pembayaran lain yang dibenarkan oleh undang-undang Kerajaan Malaysia; (k) Tidak memberikan/membayar fee, biaya, komisi, atau pembayaran apapun kepada perusahaan; (l) Membantu pengurusan segala sesuatu yang diperlukan untuk kelancaran ketertiban, selama masa kontrak, dan masa pemulangan/cuti TKI, serta membantu menyelesaikan jika berlaku perselisihan/permasalahn yang dialami oleh

TKI; (m) Menyampaikan laporan berkala pada setiap bulan kepada Kedutaan Besar Republik Indonesia Kuala Lumpur mengenai TKI yang ditempatkan. Laporan disampaikan selambat-lambatnya pada tanggal 7;

(n) Bersikap kooperatif, bertanggung jawab, dan mau bekerja sama dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dialami oleh TKI.⁸

Kedua, Hak Calon Tenaga Kerja Indonesia/TKI pada perjanjian penempatan dan kontrak kerja dengan majikan yakni sebagai berikut:

a) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia berhak untuk mengetahui perusahaan, jenis pekerjaan dan upah untuk pekerjaan tersebut; b) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia berhak untuk mengetahui waktu pemberangkatan ke tempat bekerja diluar negeri; c) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia berhak membatalkan dan menerima pengembalian uang untuk biaya penempatan apabila PT. Dian Yogya Perdana dari waktu yang telah diperjanjikan belum memberangkatkan Calon Tenaga Kerja Indonesia; d) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia berhak mendapatkan perlindungan dari PT. Dian Yogya Perdana maupun pemerintah apabila meghadapi masalah ditempat TKI bekerja; e) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia berhak mendapatkan uangnya kembali apabila PT. Dian Yogya Perdana tidak menempatkan CTKI sesuai dengan perjanjian kerja; f) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia

⁸A.Habib Ma'sum, Penanggung Jawab PT. Dian Yogya Perdana, *Wawancara Pribadi*, Kantor Pusat Yogyakarta, Rabu, 1 April 2014, pukul 13.00 WIB

berhak mendapatkan upah, fasilitas untuk bekerja, fasilitas tempat tinggal, kesehatan sesuai yang diperjanjikan.

Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri yaitu sebagai berikut: a) Dalam perjanjian penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia harus membayar sejumlah biaya untuk penempatan; b) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia wajib untuk melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja; c) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia wajib menyelesaikan tempo kontrak yang telah disepakati para pihak; d) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia wajib mematuhi peraturan yang telah ada dalam perjanjian kerja; e) Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia wajib menjalankan tugas dengan penuh dedikasi, amanah dan bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh majikan

Ketiga, Hak yang dimiliki oleh mitra diluar negeri atau majikan dalam perjanjian kerja penempatan Calon Tenaga Kerja diluar negeri yaitu berupa: a) Mendapatkan kewajiban buruh/pekerja yaitu menyelesaikan pekerjaannya sampai tanggal pekerja berhenti, b) Berhak memberhentikan/memutuskan hubungan kerja kepada buruh jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan, c) Berhak memutuskan hubungan kerja jika dalam 2 tahun terakhir perusahaan mengalami

kerugian atau sedang melakukan efisiensi, d) Bisa memutuskan hubungan kerja jika buruh tidak bekerja sesuai yang di perjanjikan.⁹

Kewajiban mitra diluar negeri terdapat dalam suatu perjanjian kerja, kewajiban ini termasuk upaya perlindungan terhadap Calon Tenaga Kerja Indonesia/TKI, kewajiban mitra luar negeri yang harus dilaksanakan adalah sebagai berikut: a) Mematuhi semua undang-undang mengenai perekrutan dan penempatan pekerja Indonesia yang diatur oleh Kerajaan Indonesia dan Malaysia serta arahan yang diberikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia Kuala Lumpur; b) Memastikan bahwa pembekalan dan pengurusan pekerja Indonesia mengikut kepada ketentuan sebagaimana iuraikan pada butir-butir syarat-syarat perkhidmatan (*Term of Service/TOS*) yang telah diketahui oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia Kuala Lumpur; c) Memberikan gaji, overtime, elaun, cuti , peralatan kerja, bonus, dan kemudahan-kemudahan/fasilitas kepada TKI dengan kadar/kiraan yang sesuai dengan yang tercantum didalam perjanjian kerja; d) Memperkerjakan TKI tidak kurang daripada 2 (dua) tahun berturut-turut dan tidak memindah-mindahkan tempat kerja yang lain; e) Membayar gaji TKI selambat-lambatnya 7 hari bulan pada bulan berikutnya; f) Menjamin TKI menamatkan penghasilan sekurang-kurangnya RM 900 sebulan; g) Memberikan hak-hak TKI sesuai dengan ketentuan perundang-undangan Malaysia dan TKI karena sesuatu hal tidak dapat bekerja bukan karena kesalahan atau kemauan TKI; h) Menyediakan

⁹Rijal, *penjelasan hak dan kewajiban buruh dan majikan yang diatur dalam UU ketenagakerjaan*, 6 maret 2014, dalam <http://zalz10pahlawan.wordpress.com/2014/03/06/penjelasan-hak-dan-kewajiban-buruh-dan-majikan-yang-diatur-dalam-uu-ketenagakerjaan/> diunduh 23 mei 2014 pukul 10.25WIB

bagi TKI tempat tinggal/asrama dengan kelengkapannya yang layak; i) Menyediakan pengangkutan yang layak bagi TKI ke tempat kerja pergi pulang secara percuma; j) Menyediakan kemudahan bagi perawatan kesehatan/perubatan bagi TKI dalam dan luar lokasi kerja; k) Mengurus dan menanggung nayaran iuaran bagi TKI di bawah akim Workmen's Compensation 1952; l) Memberikan salinan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh TKI dan employer untuk disimpan oleh TKI; m) Mengurus permit kerja, dokumen-dokumen lain yang diperlukan oleh TKI (pembaharuan paspor, keterangan pindah alamat, dan lain-lain), dan memberikan kartu pengenalan pekerja asing kepada TKI; n) Tidak memotong gaji TKI atau pembayaran lain yang dibenarkan oleh undang-undang Kerajaan Malaysia; o) Tidak memungut bayaran lain daripada TKI di luar yang dibenarkan oleh undang-undang Kerajaan Malaysia; p) Tidak meminta/memungut fee, biaya atau bayaran apapun kepada PPTKIS; q) Membantu pengurusan segala sesuatu yang diperlukan untuk kelancaran ketibaan, selama masa kontrak, dan masa pemulangan/cuti TKI, serta menyelesaikan jika berlaku perselisihan/permasalahan yang dialami oleh TKI; r) Mengemukakan laporan berkala pada setiap bulan kepada Kedutaan Besar Republik Indonesia Kuala Lumpur mengenai TKI yang dibekal dan/diurus. Laporan dikemukakan selambat-lambatnya pada setiap 7 hari bulan; s) Bersikap kooperatif, bertanggung jawab, dan mau bekerja sama dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dialami oleh TKI.¹⁰

¹⁰A.Habib Ma'sum, Penanggung Jawab PT. Dian Yogya Perdana, *Wawancara Pribadi*, Kantor

Hak dan kewajiban yang terdapat pada perjanjian kerja harus didasari oleh Perundang-undangan yang berlaku, dan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang. Dari hasil penelitian mengenai hak dan kewajiban PT. Dian Yogya Perdana dalam perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia, perjanjian kerja sama antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Mitra luar negeri dan kontrak kerja sama antara Mitra luar negeri dengan majikan. Dalam perjanjian ini telah sesuai dengan syarat-syarat sahnya perjanjian karena suatu perjanjian di dasarkan pada Pasal 52 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tanggung Jawab Hukum yang Dilakukan Apabila Salah Satu Pihak Melakukan Pelanggaran dalam Perjanjian Kerja

Sebab-sebab terjadinya sengketa dalam perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia yaitu berdasarkan kesalahan, kesalahan yang dimaksud dapat berupa wanprestasi yaitu merupakan pelanggaran janji atau tidak terpenuhinya yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja, adapun yang dimaksud wanprestasi adalah suatu keadaan yang dikarenakan kelalaian atau kesalahannya, debitur tidak dapat memenuhi prestasi seperti yang telah ditentukan dalam perjanjian.¹¹ Yang dimaksud kerugian yang bisa dimintakan penggantian itu, tidak hanya biaya-biaya yang sungguh-sungguh telah dikeluarkan, atau kerugian yang sungguh-sungguh menimpa benda si berpiutang, tetapi juga berupa kehilangan keuntungan, yaitu keuntungan yang didapat seandainya siberhutang tidak lalai.¹² Kerugian yang harus diganti meliputi kerugian yang dapat diduga dan merupakan

Pusat Yogyakarta, Rabu, 1 April 2014, pukul 13.00 WIB

¹¹Nindyo Pramono, 2003, *Hukum Komersil*, Jakarta: Pusat Penerbitan UT, hal. 221

¹²Subekti, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, Hal. 148

akibat langsung dari wanprestasi, artinya ada hubungan sebab-akibat antara wanprestasi dengan kerugian yang diderita.¹³

Perbuatan melawan hukum yaitu karena perbuatan tersebut telah melanggar peraturan perundang-undangan yang ada, sengketa tersebut dapat menimbulkan suatu tanggung jawab hukum yang harus dipenuhi salah satu pihak yang melakukan pelanggaran dalam perjanjian kerja. Apabila terjadi pelanggaran atau perselisihan dalam perjanjian kerja dalam proses penyelesaiannya akan diselesaikan secara damai. Jika usaha penyelesaian secara damai gagal, maka perselisihan yang terjadi akan di selesaikan menurut hukum dan peraturan yang berlaku. Dalam perkara wanprestasi salah satu pihak tidak dapat menerima tentang pelanggaran yang dilakukan oleh pihak yang melakukan kerugian maka pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan tuntutan di pengadilan.

Dalam perbuatan melawan hukum yang terjadi dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri yaitu adanya suatu kesalahan yang berkaitan dengan permasalahan mengenai majikan yang menganiaya Tenaga Kerja Indonesia. Dalam hal ini merupakan suatu tindakan pelanggaran hukum yang memenuhi kriteria perbuatan melawan hukum yaitu tidak adanya asas kepatutan, kesusilaan dan ketertiban yang ada. Hal ini dapat bertentangan dengan Pasal 52 ayat 1 huruf d UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:“(1) perjanjian kerja dibuat atas dasar: a) pekerjaan yang diperjanjikan tidak

¹³Nindyo Pramono, Op. Cit. 223

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku.”

Penggantian kerugian sebagai akibat dari adanya perbuatan melawan hukum, sebagaimana telah disinggung diatas, dapat berupa penggantian kerugian materiil dan immateriil. Dalam praktek penggantian kerugian dihitung dengan uang, atau disetarakan dengan uang disamping adanya tuntutan penggantian benda atau barang-barang yang dianggap telah mengalami kerusakan/perampasan sebagai akibat adanya perbuatan melawan hukum pelaku.¹⁴

Tanggung jawab hukum yang dilaksanakan dalam pelanggaran perbuatan melawan hukum yaitu dengan mengganti kerugian yang diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdara. Tanggung jawab hukum ini dilaksanakan setelah melalui proses peradilan dan dengan ketentuan oleh hakim, perumusan ketentuan Pasal 1365 KUHPerdara, secara limitatif menganut asas hukum bahwa penggantian kerugian dalam hal terjadinya suatu perbuatan melawan hukum bersifat wajib.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, Dalam proses perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia, perjanjian kerja PT. Dian

¹⁴Sahut Marulitua silalahi, minggu 4 agustus 2010, *perbuatan melawan hukum dalam hukum perdata*, dalam <http://sautvankelsen.wordpress.com/> di unduh Kamis 22 mei 2014 pukul 19:15 WIB

Yogya Perdana dengan Mitra luar negeri dan perjanjian kerja antara Mitra luar negeri dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia menggunakan suatu perjanjian baku yang dimana perjanjian kerja tersebut sudah dibakukan oleh pihak penguasa dalam hal ini PT. Dian Yogya Perdana dan Majikan.

Kedua, Dalam suatu perjanjian kerja maka akan timbul suatu hak dan kewajiban para pihak, dan para pihak dalam perjanjian tersebut wajib melaksanakannya. Dalam perjanjian kerja antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia terdapat suatu hak dan kewajiban masing-masing pihak yang dalam pelaksanaannya PT. Dian Yogya Perdana harus bertanggung jawab atas Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Ketiga, Tanggung jawab hukum dalam perjanjian kerja dalam menempatkan Calon Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri terjadi karena adanya suatu proses perjanjian kerja antara para pihak. perjanjian yang dilaksanakan antara para pihak ini bertujuan untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri agar tidak terjadi suatu hal-hal yang merugikan bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia dan menghindari terjadinya pelanggaran hukum.

Saran

Pertama, Perusahaan PT. Dian Yogya Perdana diharapkan lebih memperhatikan hak-hak TKI dengan memperbaiki sistem pelaksanaan perjanjian kerja dengan TKI, karena hal ini merupakan suatu kewajiban

bagi PT. Dian Yogya Perdana untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri.

Kedua, PT. Dian Yogya Perdana sebaiknya lebih memperhatikan mengenai perlindungan pada masa penempatan agar tidak terjadi adanya permasalahan antara majikan dengan Tenaga Kerja Indonesia.

Ketiga, Tanggung jawab hukum antara para pihak dalam permasalahan perjanjian kerja Tenaga Kerja Indonesia diharapkan dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan tidak merugikan bagi Tenaga Kerja Indonesia

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Darus, Badrul zaman Mariam, 1994, *Perjanjian Baku (Standard) Perkembangannya di Indonesia*, Bandung: Alumni
- Dimiyati, Khudzaifah, Wardiono, Kelik, 2004, *Metode Penelitian Hukum*, Surakarta: Fakultas Hukum UMS
- Pramono, Nindyo, 2003, *Hukum Komersil*, Jakarta: Pusat Penerbitan UT
- Subekti, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermedia
- Subekti, 2002, *Hukum Perjanjian*, Jakarta: PT Intermedia
- Subhan, Hadi, 2012, *Perlindungan TKI Pada Masa Prapenempatan, Selama Penempatan dan Purna Penempatan*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia
- Syatori, Toto, Nasehudin & Gozali, Nanang, 2012, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia

Undang-Undang

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Website

- Hemawan dan Supriyadi, 2004, *Penerapan Sanksi Terhadap Pelanggaran PPTKIS*, dalam http://lib.ugm.ac.id/digitasi/upload/1619_MU110110029.pdf diunduh Kamis Tanggal 8 Mei 2014 Pukul 17:10
- Rijal, *penjelasan hak dan kewajiban Buruh dan Majikan yang Diatur Dalam UU Ketenagakerjaan*, 6 maret 2014, dalam <http://zalz10pahlawan.wordpress.com/2014/03/06/penjelasan-hak-dan-kewajiban-buruh-dan-majikan-yang-diatur-dalam-uu-ketenagakerjaan/> diunduh 23 mei 2014 pukul 10.25WIB