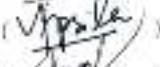
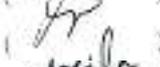
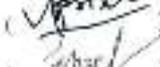
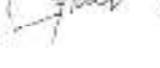


LEMBAR PENGESAHAN PANITIA UJIAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Yang Tidak Mendapatkan Pekerjaan Di Luar Negeri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri", Oleh Luanmanuel Geraldé Sitorus Pate, NPM : 20600211 telah diujikan dalam sidang Meja Hijau Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen Medan pada tanggal 5 September 2024. Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S-1) pada Program Studi Ilmu Hukum.

PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

- | | | |
|------------------|---|--|
| 1. Ketua | : Besty Habebhan, S.H., M.H
NIDN. 0107046201 | () |
| 2. Sekretaris | : August P. Silaen, S.H., M.H
NIDN. 0101086201 | () |
| 3. Pembimbing I | : Besty Habebhan, S.H., M.H
NIDN. 0107046201 | () |
| 4. Pembimbing II | : Tulus Simamban, S.H., M.H
NIDN. 9901000335 | () |
| 5. Penguji I | : Dr. Jansuar Simamora, S.H., M.H
NIDN. 0114018101 | () |
| 6. Penguji II | : August P. Silaen, S.H., M.H
NIDN. 0101086201 | () |
| 7. Penguji III | : Besty Habebhan, S.H., M.H
NIDN. 0107046201 | () |

Medan, September 2024

Mengesahkan




Dr. Jansuar Simamora, S.H., M.H
NIDN. 0114018101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara keempat dengan kategori penduduk terbanyak di dunia dengan kisaran penduduk hingga saat ini yaitu 279.011.879 juta jiwa. Dengan jumlah tersebut diperkirakan masih banyak masyarakat Indonesia yang tidak memperoleh kehidupan yang layak. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, pada dasarnya negara sesungguhnya berkewajiban untuk memberikan perlindungan tersebut tanpa terkecuali. Perlindungan tersebut tidak hanya perlindungan dari keamanan, akan tetapi juga perlindungan dari kemiskinan untuk dapat memajukan kesejahteraan umum.¹

Masalah kesejahteraan umum nampaknya sampai sekarang ini menjadi masalah yang belum dapat diselesaikan, kinerja pemerintah terhadap peningkatan kesejahteraan rakyat masih di tahap yang kurang memuaskan, kemiskinan masih menjadi hal yang belum dapat diatasi. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, pada bulan Maret 2023 jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per kapita per bulan di bawah garis kemiskinan) di Indonesia 25,90 juta orang dengan angka pengangguran hingga agustus 2023 sebesar 7,86 juta orang.²

¹ Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 *Tentang Keseimbangan Hak dan Kewajiban*

² Badan Pusat Statistik

Salah satu penyebab dari tingginya angka kemiskinan dan pengangguran tersebut adalah peluang dan kesempatan kerja yang sedikit dengan jumlah penduduk yang banyak.

Dapat di lihat bahwa angka pengangguran di negara Indonesia masih sangat tinggi, apalagi dalam era globalisasi semakin canggih dan kuat teknologi membuat masyarakat semakin gencar untuk mencari pekerjaan. Akan tetapi, minimnya kesempatan kerja dan juga persaingan di dalam negeri serta peluang untuk memperoleh gaji yang lebih tinggi di luar negeri membuat banyak penduduk negara kita yang mencari pekerjaan di luar negeri. Warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri ini dikenal dengan istilah TKI (Tenaga Kerja Indonesia).

TKI atau Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia (WNI) yang telah memenuhi syarat untuk dapat bekerja di luar negeri, dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja, melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah atas pekerjaannya tersebut. Pengiriman TKI keluar negeri (*migrasi*) dapat memberikan manfaat ekonomi yang relatif besar tidak hanya terhadap TKI tersebut, namun juga terhadap keluarga dan negara. Dengan adanya pengiriman TKI dapat memberikan manfaat bagi negara khususnya dalam menambah perekonomian negara dan bagi TKI itu sendiri dapat menambah pemasukan dari TKI tersebut. Sulitnya kesempatan kerja di dalam negeri dan semakin banyaknya pengangguran membuat Indonesia dikenal sebagai negara pengekspor buruh migran terbesar di Asia dan bahkan dunia. Penempatan jasa tenaga kerja ke luar negeri dengan mekanisme yang baik sudah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-

19/MEN/V/2006 tentang pelaksanaan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.³

Penempatan atau keputusan untuk bekerja di luar negeri merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan kerja dalam memenuhi kebutuhan hidup para tenaga kerja. Setidaknya terdapat 3 faktor yang mempengaruhi peningkatan fenomena migrasi tenaga kerja tersebut, yaitu : 1). *pull factor* yang diakibatkan oleh perubahan demografi dan kebutuhan tenaga kerja oleh negara-negara industri, 2). *push factor* hal ini berkaitan dengan kepadudukan, pengangguran dan tekanan kritis dan 3). adanya ekstensi jaringan antara negara berdasarkan aspek keluarga, budaya dan sejarah.⁴

Upaya untuk menciptakan TKI yang terampil dan berkualitas merupakan tanggung jawab bersama untuk meningkatkan sumber daya manusia terutama untuk TKI yang akan bekerja di luar negeri. Dalam hal ini yang paling penting dilakukan oleh negara adalah kepastian perlindungan bagi calon pekerja. Tetapi dalam kenyataannya penempatan tenaga kerja di luar negeri sering menimbulkan permasalahan sebab tenaga kerja tidak mendapatkan perlindungan ketika tenaga kerja tersebut mendapatkan masalah di negara tempat mereka bekerja, maka diperlukan peran masyarakat dan pemerintah untuk menegakkan sistem hukum yang ada. Seringkali para TKI mendapatkan perlakuan yang kurang baik bahkan sampai ada yang meninggal dunia, maka dari itu diperlukan perlindungan yang lebih kepada calon pekerja. Perlindungan terhadap TKI yang disediakan oleh pemerintah dilakukan oleh lembaga yang dinamakan PJTKI.

³ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: Per.19/MMEN/V/2006 *Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.*

⁴ Susetyorini, Peni, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri Oleh Perwakilan Republik Indonesia*, 2010, hlm 65.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) merupakan suatu usaha swasta di bidang penempatan tenaga kerja merupakan Mitra Kerja Departemen Tenaga Kerja. PJTKI itu sendiri, tanggung jawab tersebut dimulai dari tahap perekrutan calon TKI atau sebelum dilakukan penempatan, penempatan sampai dengan setelah penempatan. Dalam masa-masa tersebut PJTKI mempunyai kewajiban untuk memberikan pelatihan dan ketrampilan kepada calon TKI, melindungi calon TKI tersebut jika terjadi masalah-masalah serta mengurus segala keperluan berkaitan dengan keberangkatan dan kepulangannya kedaerah asal.⁵

UU No.39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI untuk memberikan perlindungan terhadap TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. Menurut Undang-Undang ini penempatan tenaga kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan tenaga kerja sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi tenaga kerja diluar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan sampai negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan, kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak, PJTKI yang akan merekrut calon TKI wajib memiliki SIP yang ditandatangani oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pada tahap penempatan TKI pada pengguna perseorangan, penempatan TKI tersebut harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan.

⁵ Sunawar, Sukowati, *Perlindungan Tenaga Kerja Indonesi ke Luar Negeri Menurut UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI*, 2011, hlm 3.

Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna.⁶ Pelaksana penempatan TKI swasta (PJTKI) yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Kerjasama Penempatan yang dibuat secara tertulis dengan mitra usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak dalam rangka penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.⁷ Setelah adanya perjanjian kerjasama penempatan antara pengguna jasa TKI dengan pihak pelaksana, selanjutnya pelaksana penempatan TKI swasta harus membuat perjanjian penempatan dengan calon TKI. Perjanjian penempatan adalah perjanjian yang di buat secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan antara TKI dengan pengguna jasa membuat perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang selanjutnya disebut agen setelah pengrekrutan tenaga kerja yaitu melakukan pelatihan, yang dilakukan selama pelatihan adalah mempelajari beberapa hal, misalnya bahasa yang dipakai, budaya dan tatakrama di negara dimana tenaga kerja akan ditempatkan selanjutnya yang dilakukan adalah uji keterampilan untuk menentukan kualifikasi

⁶ UU No. 18 Tahun 2017 *Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.*

⁷ UU No. 18 Tahun 2017 *Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.*

keterampilan tenaga kerja, dan melakukan seleksi tenaga kerja yang akan diberangkatkan. Hal-hal tersebut merupakan tanggungjawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) terhadap tenaga kerja sebelum diberangkatkan, dan sesudah keberangkatan tenaga kerja ke luar negeri, bahkan konflik yang dialami oleh tenaga kerja sampai pada kembalinya tenaga kerja ke tanah air menjadi tanggungjawab dan perlindungan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia. Selain itu bentuk tanggung jawab yang wajib dilakukan oleh PJTKI terhadap TKI pada saat pra-penempatan yaitu pelaksana penempatan TKI, PJTKI wajib mengikut sertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negari dalam program asuransi.⁸

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

Namun kenyataannya, tanggungjawab dan perlindungan terhadap tenaga kerja belum menjamin kesejahteraan. Dalam hal ini program-program yang diberikan oleh PJTKI harus jelas dan terarah sebelum melakukan perekrutan. Dalam penyeleksian seharusnya memperhatikan aspek daya saing serta memahami hak dan kewajiban sesuai dengan kontrak kerja, tetapi kenyataan di lapangan masih terdapat banyak pemalsuan umur dan pendidikan yang tidak sesuai dengan UU No.39 Tahun 2004. Selain itu, dapat kita lihat bahwa masih

⁸ Pihang, Herdy, *Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita*, 2013, 65.

banyak tenaga kerja yang telantar karena tidak mendapat pekerjaan. Perusahaan seolah-olah hanya bertanggung jawab sebatas TKI sampai di negara tujuan tetapi lepas tangan jika terjadi pemutusan pekerjaan secara pihak oleh majikan, bahkan banyak TKI Indonesia yang menjadi objek eksploitasi.

Dalam ini Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang diberangkatkan ke negara tujuan ternyata tidak ada pekerjaan yang tersedia mengakibatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tersebut merasa dirugikan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Jika hal ini terjadi, maka PJTKI yang bertanggung jawab untuk memastikan bahwa TKI mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kontrak dan kesejahteraan yang layak. PJTKI harus bekerja sama dengan pihak terkait untuk mencari solusi, seperti mencarikan pekerjaan baru atau memfasilitasi kepulangan TKI ke Indonesia jika diperlukan. Selain itu, PJTKI juga harus memberikan bantuan dan perlindungan kepada TKI yang mengalami kesulitan atau masalah di luar negeri.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai pentingnya hukum terhadap tenaga kerja yang mengambil judul **“Tanggung Jawab Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Tidak Mendapatkan Pekerjaan Di Luar Negeri Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka disimpulkan beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana bentuk tanggung jawab perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) apabila tenaga kerja yang ditempatkan ke luar negeri tidak mendapatkan pekerjaan.
2. Upaya apakah yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak mendapatkan pekerjaan di luar negeri terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan penelitian penulisan skripsi adalah :

1. Untuk mengetahui Bentuk tanggung jawab perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia apabila tenaga kerja yang ditempatkan ke luar negeri tidak mendapatkan pekerjaan berdasarkan undang-undang No.39 tahun 2004 tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak mendapatkan pekerjaan di luar negeri terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang dan rumusan masalah diatas, yang menjadi manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dan pengembangan pengetahuan ilmu hukum, hukum perdata dalam hal tanggung jawab perusahaan tenaga kerja indonesia terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak mendapatkan pekerjaan di luar negeri.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penulisan skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perguruan tinggi dan dapat menjadi referensi bagi perpustakaan pada Fakultas Universitas HKBP Nommensen Medan selain itu, dapat juga sebagai masukan bagi pemerintah terkait tentang tanggung jawab perusahaan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak mendapatkan pekerjaan di luar negeri.

3. Manfaat bagi Peneliti

Hasil Peneliti ini diharapkan dapat memperdalam wawasan penulis dalam ilmu hukum perdata tentang perlindungan hukum terhadap Tanggung jawab perusahaan tenaga kerja indonesia terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak mendapatkan pekerjaan di luar negeri berdasarkan Undang-undang No.39 tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diluar negeri Selain itu, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) Program Studi Ilmu Hukum bagi Hukum Perdata di Universitas HKBP Nommensen Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengertian Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

PJTKI adalah perusahaan jasa yang bergerak di bidang penempatan, penyaluran dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI), atau yang dimaksud badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapatkan izin dari menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan tenaga kerja keluar negeri. Lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja melaksanakan tugas kegiatan penempatan tenaga kerja sesuai dengan proses antar kerja, baik di dalam dan atau di luar negeri.

PJTKI yang akan melaksanakan penempatan TKI harus mempunyai mitra usaha dan atau pengguna. Mitra usaha yang dimaksud harus memenuhi persyaratan⁹:

1. Berbadan hukum dan memiliki izin usaha sebagai perusahaan jasa tenaga kerja dari instansi yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan negara setempat.
2. Mempunyai alamat dan penanggungjawab yang jelas.
3. Mempunyai perjanjian kerja sama penempatan.

⁹ Nuansa Aulia, Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, hlm. 272-273

PJTKI wajib mendaftarkan mitra usaha dan pengguna pada perwakilan Republik Indonesia di Negara setempat untuk melakukan kegiatan penempatan TKI, PJTKI harus memiliki:¹⁰

1. Surat permintaan nyata TKI (job order) atas nama PJTKI yang bersangkutan
2. Perjanjian kerja sama penempatan
3. Perjanjian penempatan TKI
4. Perjanjian kerja

2. Syarat-Syarat PJTKI

Sebuah PJTKI resmi tentunya harus memenuhi beberapa persyaratan. Persyaratan ini harus dipenuhi untuk menghindari terjadinya tindak penipuan kepada berbagai pihak. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 12, syarat-syarat tersebut antara lain.¹¹

a) Mempunyai SIPPTKI

SIPPTKI atau Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta. Untuk memperoleh SPPTKI ini, sebuah PJTKI harus memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan Undang-Undang.
2. Memiliki modal yang disetor sekurang-kurangnya IDR 3 milyar.
3. Menyetor kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito sebesar 15 juta.

¹⁰ Widiyatmoko, Skripsi: *Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Atau Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri*, (Surakarta: Muhammadiyah Surakarta, 2016).

¹¹ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 12.

4. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya tiga tahun.
 5. Mempunyai unit pelatihan kerja.
 6. Memiliki kantor dan peralatan yang lengkap serta alamat yang jelas.
- b) Mempunyai mitra usaha dan/atau pengguna yang didaftarkan pada perwakilan RI di negara setempat. Mitra usaha di sini adalah badan usaha yang berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna. Mitra usaha ini pun harus berbentuk badan hukum dan didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
 - c) Memiliki tempat penampungan calon TKI dan memiliki izin yang diterbitkan oleh pemerintah.
 - d) Mempunyai pegawai yang berpengalaman di bidang ketenaga kerjaan.
 - e) Penanggung jawab perusahaan tidak pernah dijatuhi pidana 5 tahun atau lebih berdasarkan keputusan pengadilan.

3. Tugas dan Tanggung Jawab PJTKI

PTJJKI mempunyai tanggungjawab yang penuh terhadap para TKI, mulai dari awal pengurusan hingga sampainya TKI tersebut ke daerah penempatan. PJTKI mempunyai tugas dan tanggungjawab yang besar terhadap keselamatan para calon TKI. Bentuk tugas dan tanggungjawab PTJJKI adalah sebagai berikut¹²:

1. Pra-Penempatan

Sebuah PJTKI ketika menempatkan seorang TKI di luar negeri wajib memiliki satu kawasan negara tujuan penempatan dan dilarang menempatkan di luar kawasan tersebut. Dan untuk wilayah itu sendiri, seorang TKI harus

¹² Herdy L.Pihang, *Tanggung Jawab Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita*, 2013, Vol 1 Nomor 5.

memastikan bahwa ada perjanjian kerja sama dengan mitra dan perwakilan Indonesia di situ.

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

- 1 Perjanjian Kerja Sama Penempatan Perjanjian kerja sama penempatan harus memuat tanggung jawab PJTKI dengan mitra usaha atau pengguna dalam perlindungan TKI, PJTKI harus mendaftarkan perjanjian kerja sama penempatan kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.
- 2 Surat Permintaan Nyata TKI (Job Order) atas nama PJTKI yang Bersangkutan. Surat permintaan TKI (Job Order) dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara tujuan atau dengan menggunakan formulir bentuk PJTKI terlampir Surat permintaan TKI (Job Order) sekurang-kurangnya harus memuat:
 - a. Kondisi dan syarat kerja;
 - b. Pekerjaan/jabatan;
 - c. Persyaratan pendaftaran;
 - d. Hak dan kewajiban tki;
 - e. Pembiayaan; dan
 - f. Risiko yang mungkin dihadapi tki di luar negeri.¹³

Masa berlakunya surat permintaan PJTKI harus mendaftarkan surat permintaan TKI (Job Order) kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara

¹³ Pasal 10 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah.

setempat dan melaporkan rekapitulasi perolehan permintaan TKI setiap bulannya kepada Direktur Jendral dengan menggunakan formulir bentuk PJTKI.

2. Masa Penempatan

PJTKI wajib menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna. Dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan PJTKI berkoordinasi dengan Perwakilan Luar Negeri dan dapat minta bantuan kepada perwakilan Republik Indonesia dengan memberitahukan atau menunjukkan bukti pendaftaran perwakilan luar negeri dan mitra usaha serta dokumen yang berkaitan dengan penempatan TKI yang bersangkutan.

Dalam hal TKI mendapat kecelakaan, sakit atau meninggal dunia diluar negeri, Agen wajib:

1. Mengurus perawatan atau pemakaman jenazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui perwakilan Luar Negeri (Perwarlu) dan mitra usahanya.
2. Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.
3. Melaporkan secara tertulis kepada direktur jendral dan Direktur Jendral Pembinaan Hubungan Industrial dan pengawasan Norma Kerja selambat lambatnya 3 hari sejak diterimanya informasi kecelakaan atau meninggal dunia.
4. Mengurus klaim asuransi dan menyampaikan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.

Perwakilan Republik Indonesia mengelola data TKI, pembinaan dan perlindungan TKI di wilayah akreditasinya. PJTKI wajib mengurus keperluan

TKI karena berakhirnya perjanjian kerja menjalankan cuti dan keberangkatan kembali ke negara tujuan setelah selesai menjalankan cuti.

a. Purna Penempatan

PJTKI wajib mengurus kepulangan TKI ke daerah asal dalam hal:

- a) Perjanjian kerja setelah berakhir
- b) TKI yang sakit atau bermasalah sehingga tidak menyelesaikan perjanjian kerja. Dalam melaksanakan kewajiban PJTKI memberitahukan jadwal kepulangan TKI kepada mitra usaha atau perwakilan luar negeri serta perwakilan Republik Indonesia di negara setempat selambat-lambatnya 7 hari sebelum tanggal kepulangan. Dalam mengurus kepulangan TKI, Agen wajib membantu menyelesaikan permasalahan, mengurus dan menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia.

Setelah habis masa kerja atau sakit atau perjanjian bermasalah, maka pihak yang mengurus kepulangan TKI adalah PJTKI. Perusahaan jasa TKI yang Anda percayakan harus memberitahukan kepada mitra atau perwakilan RI selambat-lambatnya 7 hari sebelum tanggal kepulangan.

b. Perpanjangan Perjanjian Kerja

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

kepada Agen pengirim, mitra usaha dan perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

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

- a) isi perjanjian kerja sekurang-kurangnya sama dengan perjanjian kerja sebelumnya.
- b) Jangka waktu perjanjian kerja perpanjangan satu tahun.
- c) Perpanjangan asuransi perlindungan.¹⁴

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

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

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

1. Menempatkan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri.
2. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa baik di dalam maupun luar negeri.

¹⁴ <https://sippn.menpan.go.id/pelayanan-publik/8159538/pemerintah-kota-madiun/pelayanan-perpanjangan-masa-kerja-tenaga-kontrak-kerja>. Diakses pada pukul 01: 59 WIB pada tanggal 30 juli 2024.

3. Memperoleh informasi pasar kerja dari dalam dan ke luar negeri.
2. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja.
3. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun luar negeri.
4. Mendapat biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
5. Mengelola bank data tenaga kerja terampil atau berpengalaman.

PJTKI dapat melakukan kegiatan penempatan tenaga kerja untuk suatu paket kontrak pekerjaan penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja. Untuk itu PJTKI harus mendapat persetujuan tertulis dari Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga kerja atas nama Menteri. Untuk mendapatkan persetujuan itu PJTKI harus mengajukan permohonan tertulis dengan meterai cukup. Permohonan ditujukan kepada Direktur Jenderal Penempatan Tenaga Kerja, dengan melampiri:

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

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

- a) Laporan pemberangkatan dan kepulangan tenaga kerja.
- b) Program pengiriman remittan dan tabungan bagi tenaga kerja yang bekerja diluar negeri.
- c) Tanggung jawab perlindungan terhadap tenaga kerja dari PJTKI baik sendiri atau berkelompok dapat menunjuk perwakilan Luar Negeri untuk mengurus kepentingannya di negara penempatan tenaga kerja. Malahan bila dipandang perlu Perwakilan Luar negeri harus memiliki karyawan yang dapat berbahasa Indonesia. Perwakilan luar negeri yang memenuhi persyaratan tersebut harus dilaporkan kepada Perwakilan RI setempat. Adapun yang menjadi tugas dan tanggung jawab dari perwakilan luar negeri yaitu: ¹⁵
 - 1) Melakukan pemasaran Jasa Tenaga Kerja Indonesia.
 - 2) Mencari lowongan pekerjaan.
 - 3) Menandatangani dokumen yang berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia untuk dan atas nama PJTKI.
 - 4) Memantau pelaksanaan isi perjanjian kerja.
 - 5) Menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa.
 - 6) Mengurus perpanjangan kontrak kerja, cuti dan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia. Lembaga pelaksanaan penempatan tenaga kerja, sebelum melaksanakan penempatan tenaga kerja di luar

¹⁵ <https://news.detik.com/berita/d-7001641/tugas-duta-besar-untuk-indonesia-di-luar-negeri-cek-penjasannya> diakses pada pukul 02:33 WIB pada tanggal 30 juli 2024

negeri diharuskan memenuhi kewajiban yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja diantaranya : a) Persyaratan tenaga kerja. b) Seleksi terhadap kualitas calon pengguna jasa tenaga kerja. c) Kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam Jamsostek atau sistem jaminan kesejahteraan TKI serta sistem asuransi lainnya di negara penempatan tenaga kerja.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang memiliki surat izin usaha PJTKI melakukan pengretrutan para calon tenaga kerja, pengretrutan dilakukan oleh cabang-cabang Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) baik dari data-data yang dibutuhkan sebagai persyaratan menjadi tenaga kerja semua di lengkapi oleh setiap calon tenaga kerja yang mendaftarkan diri ke cabang-cabang perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI), setelah itu data-data yang sudah ada telah diverifikasi dikirim ke kantor pusat PJTKI dan selanjutnya melakukan tindakan berikut yang meliputi penyiapan kualitas tenaga kerja sampai pada keberangkatan. Karena adanya program penempatan tenaga kerja di dalam maupun ke luar negeri, melibatkan banyak lembaga-lembaga Depnaker, PJTKI, Departemen Kesehatan, Imigrasi dan kepolisian. Sesuai dengan peran, fungsi dan tanggung jawab terhadap tenaga kerja sebelum keberangkatan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) melakukan pelatihan, uji keterampilan yang menjadi bekal bagi tenaga kerja indonesia yang akan diberangkatkan ke negara dimana tenaga kerja tersebut di tempatkan.

B. Tinjauan Umum Mengenai Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

1. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

a). TKI Menurut Undang-Undang

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian Tenaga Kerja Indonesia. Pertama, menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 104A/Men/2002 tentang penempatan TKI keluar negeri menyebutkan bahwa TKI adalah laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Pasal ini menjelaskan bahwa untuk menjadi TKI harus melalui perjanjian prosedur penempatan TKI yang benar dan sah. Selanjutnya, pengertian TKI menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.¹⁶

b). TKI Menurut Para Ahli

Menurut DR Payaman Simanjuntak dalam bukunya berjudul *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Imam Soepomo berpendapat bahwa yang dimaksud dengan pekerja, yaitu setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun luar hubungan kerja, yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut sebagai buruh bebas. Berdasarkan beberapa pengertian TKI tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.

¹⁶ Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

2. Sejarah Tenaga Kerja Indonesia

Pemerintah Belanda pada tahun 1890 telah mengirimkan 32.986 orang TKI asal pulau Jawa ke Suriname yang merupakan negara jajahan Belanda di Amerika Selatan, jauh sebelum Pemerintah Republik Indonesia mengirimkan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.¹⁷ Tujuan pengiriman TKI itu adalah untuk mengganti tugas para budak asal Afrika yang telah dibebaskan pada tanggal 1 Juli 1863. Adapun dasar Pemerintah Belanda memilih para TKI dari pulau Jawa itu karena rendahnya tingkat perekonomian penduduk sebagai akibat bencana meletusnya gunung berapi dan padatnya penduduk di pulau Jawa jika dibandingkan dengan daerah lainnya. Berbagai cerita tentang meletusnya gunung berapi itu sering disampaikan para TKI pada saat itu kepada para anak cucunya di Suriname, karena mereka tahu betul, bahkan mengalami adanya udan awu atau hujan debu akibat letusan gunung berapi sebelum mereka diberangkatkan untuk kerja kontrak ke Suriname. Pada umumnya para TKI itu berasal dari daerah Jawa Tengah dan Jawa Timur. Ada juga dari daerah Jawa Barat tetapi jumlahnya lebih sedikit.¹⁸

Penduduk Indonesia pada zaman Perang Dunia II dijadikan Romusha untuk dijadikan pekerja dalam hal membangun jalan, jembatan, lapangan terbang, dan fasilitas umum maupun militer bagi pemerintah Jepang. Kebanyakan dari mereka dikirim ke Malaysia, Birma, Singapura, dan Thailand. Pada zaman setelah kemerdekaan, pengiriman TKI dimulai pada tahun 1969. TKI tersebut dikirim Belanda dan Jerman untuk bekerja sebagai perawat. Sejak saat itu jumlah permintaan akan TKI dari tahun ke tahun semakin bertambah. Pengiriman TKI

¹⁷ https://indonesiabaik.id/motion_grafis/sejarah-tenaga-kerja-indonesia-di-mancanegara. Diakses pada pukul 02 : 23 WIB pada tanggal 29 juli 2024.

¹⁸ Sandy Wahyudi. Peranan Kantor Perwakilan Indonesia di Luar Negeri dalam Melindungi Tenaga Kerja Wanita. Depok : Universitas Indonesia Fakultas Hukum, 2008, hlm. 31

seolah-olah menjadi jawaban atas permasalahan perekonomian yang dialami oleh kebanyakan rakyat Indonesia. Permintaan akan pekerja asal Indonesia di berbagai negara meningkat terutama untuk sektor informal, seperti menjadi pembantu rumah tangga atau menjadi buruh di perkebunan. Hal ini disebabkan jumlah sumber daya manusia untuk bidang-bidang tersebut sangat terbatas jumlahnya dan juga upah pekerja asal Indonesia yang cukup murah. Indonesia sendiri melihat bidang ini sebagai jalan untuk menambah lapangan kerja serta upaya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya.

3. Syarat-Syarat Menjadi TKI

Untuk menjadi calon TKI harus memenuhi persyaratan antara lain :

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun
- b. Sehat jasmani dan rohani
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat.

4. Tujuan dan Sasaran Pengiriman TKI

Tujuan pengiriman TKI pada intinya untuk¹⁹:

1. Perluasan lapangan kerja.
2. Peningkatan kualitas tenaga kerja.
3. Peningkatan perlindungan tenaga kerja.
4. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

¹⁹ Direktorat jasa TKI ke Luar Negeri, Pedoman Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri, Jakarta, Bina Penta, 1994, hlm.17

5. Peningkatan penerimaan devisa Negara.

Sedangkan, sasaran yang tercantum dalam Pasal 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 204 Tahun 1999 adalah : " Penempatan TKI diselenggarakan secara tertib, efisien dan efektif untuk meningkatkan perlindungan, kesejahteraan tenaga kerja, perluasan lapangan kerja, kualitas tenaga kerja, dan peningkatan penerimaan devisa dengan memperhatikan harkat dan martabat manusia, bangsa dan negara.

5. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia

a. Hak Tenaga Kerja Indonesia

Hak memiliki pengertian kesempatan yang diberikan kepada setiap individu untuk memiliki, melakukan dan mendapatkan apa yang diinginkan individu tersebut. Berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyebutkan hak dan kewajiban yang sama untuk:

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan tki di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;

- a. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- b. 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;
- c. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- d. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

b. Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia

Kewajiban memiliki pengertian sesuatu yang harus dilakukan dan dilaksanakan oleh individu. Dalam Pasal 8 Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, setiap Calon TKI/TKI mempunyai kewajiban,yaitu:

- a. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

6. Mekanisme Keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

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

Proses pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri terdiri dari beberapa tahap :²⁰

1. Perizinan

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

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

2. Perekrutan

²⁰https://www.kemlu.go.id/bandarseribegawan/id/pages/prosedur_menjadi_tenaga_kerja_indonesia_di_luar_negeri/1183/etc-menu. Diakses pada pukul 03 : 20 WIB pada tanggal 29 juli 2024.

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

3. Pendaftaran

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

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

4. Seleksi

Seleksi untuk calon tenaga kerja antara lain:

- a. Seleksi awal :

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

Setelah lulus dalam seleksi awal, Kepala kantor Depnaker setempat membuat berita acara penyerahan Calon TKI kepada PJTKI. dan selanjutnya PJTKI bertanggungjawab untuk mengantar calon TKI

ketempat penampungan atau balai latihan kerja dengan membawa surat pengantar dari Depnaker setempat.

b. seleksi akhir :

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

5. Pelatihan

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

6. Pemberangkatan

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

7. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

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

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu : perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja²¹.

Dalam pasal 80 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 dinyatakan bahwa perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain:

- a. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
- b. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan. Pasal 8 Undang-undang nomor 39 tahun 2004 menyatakan bahwa setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk bekerja di luar negeri;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;

²¹ Abdul khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Citra Aditya Bakti 2003), hlm. 61

- d. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- e. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga
- g. kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- h. 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;
- i. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.

Berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No.Kep/92/MEN/1998 perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dilaksanakan melalui asuransidimana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia, maka setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib diikuti sertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, dimana

penyelenggaranya dilaksanakan oleh asuransi diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan RI.

Dasar Hukum Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri:

- a. Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- c. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- d. Intruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Reformasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- e. Peraturan KepalaBadan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(BNP2TKI) Nomor PER53/Ka-BNP2TKI/II/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia(BNP2TKI) Pasal 48 dan Pasal 49.
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- g. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah.
- h. Pandangan Para Ahli Mengenai Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- i. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Ruang Lingkungan Penelitian

Ruang Lingkup penelitian ini adalah Bagaimana bentuk Tanggung jawab perusahaan tenaga kerja indonesia apabila tenaga kerja yang ditempatkan ke luar negeri tidak mendapatkan pekerjaan berdasarkan undang-undang No.39 tahun 2004 tentang perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diluar negeri dan upaya apakah yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang tidak mendapatkan pekerjaan diluar negeri terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

B. Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yuridis. Penelitian hukum normatif yuridis yaitu merupakan penelitian yang digunakan dalam ilmu hukum untuk menganalisa dan menginterpretasikan norma-norma hukum yang ada. Metode ini bertujuan untuk memahani, menjelaskan, dan menafsirkan norma-norma hukum yang berlaku dalam sistem hukum sebagai acuan dalam penelitian kedepan.²² Penelitian ini dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau sekunder yang dirumuskan penelitian normatif.²³

C. Metode Pendekatan

Metode pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian²⁴. Dalam penelitian hukum ini metode pendekatan yang akan digunakan , antara lain

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

²² Davit Tan, *Metode Penelitian Hukum: Mengupas dan Mengulas Metodologi dalam Menyelenggarakan Penelitian Hukum*, 2021, vol 8

²³ Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu, Surabaya, 1987 hlm. 30.

²⁴ Zainudin, Ali. *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, Hal 8

Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang terkait dengan masalah yang dikaji. Dengan metode pendekatan peraturan Perundang-undangan tersebut, yaitu pendekatan terhadap nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri.

b. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan ini dilakukan dengan mengkaji pemahaman-pemahaman dari doktrin dan juga dari pandangan yang berkembang dalam ilmu hukum yang dijadikan landasan sebagai dasar untuk membuat suatu argumentasi hukum untuk menjawab permasalahan yang sedang diteliti. Doktrin atau pandangan akan menjelaskan ide-ide dengan memberikan pengertian-pengertian hukum, konsep hukum, maupun asas hukum yang relevan dengan permasalahan hukum.

D. Sumber Bahan Hukum

Adapun sumber bahan hukum yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bahan Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif yang artinya mempunyai otoritas, bahkan hukum primer terdiri atas perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan, dan putusan hakim. Bahan hukum primer dalam penulisan ini adalah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia DI Luar Negeri.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang tidak mengikat namun menerangkan bahwa bahan hukum itu berkaitan dengan bahan hukum primer. Bahan hukum diperoleh

dari bahan pustaka yang meliputi buku-buku teks, jurnal-jurnal hukum dan peraturan perundangan-undangan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier merupakan bahan hukum pendukung bahan hukum primer dan bahan sekunder yang memberikan pengertian dan penjelasan terhadap bahan hukum lainnya seperti kamus hukum yang akan digunakan sebagai hukum bahan hukum.

E. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data dengan cara studi dokumen atau bahkan pustaka (Library Research). Studi Pustaka adalah pengkajian informasi tertulis, mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Adapun cara yang dilakukan yaitu mengidentifikasi data sekunder yang diperlukan, inventarisasi data yang sesuai dengan rumusan masalah, mengutip literatur dan undang-undang yang berhubungan dengan materi penelitian yang merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum karena penelitian hukum selalu bertolak dari premis normatif. Studi dokumen merupakan tahap awal untuk menganalisa pokok penelitian yang akan dibahas.

F. Metode Analisis Data

Metode analisa data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode analisis secara kualitatif. Metode analisis data kualitatif merupakan metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni dengan memaparkan bahan hukum yang diperoleh secara terperinci untuk menjawab permasalahan isi hukum yang dibahas.