

Jurnal Legisla

Volume 14 Nomor 2 Tahun 2022

Program Studi Hukum Fakultas Hukum dan Sosial
Universitas Sunan Giri Surabaya, Sidoarjo

TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DAN PERLINDUNGAN HUKUMNYA

¹Rahmat Juli Agung Widodo,

²M Sifa Yulianis

Universitas Sunan Giri Surabaya, Indonesia

¹rjagungwidodo@gmail.com

²sifayulianis64@gmail.com

Abstract

The number of job seekers who are interested in working abroad continues to increase from time to time. This is because people are increasingly aware of the many job opportunities in various parts of the world that can be entered by workers from other countries, including from Indonesia, as long as these workers have the qualifications and meet the requirements as specified. The method used in this thesis is a sociological juridical approach because it describes the problem from a juridical perspective (law) / through legislation with realities on the ground / social. The work agreement is in the form of a standard contract where the clauses in the work agreement have been made by the Indonesian Manpower Service Company on the authority of the service user abroad. An employment agreement for Indonesian Migrant Workers is a legal relationship individually or by an employer (service user) with a worker (TKI) to do work abroad with the intermediary of the Indonesian Migrant Worker Service Company (PJTKI) under the guidance, protection and permission of the government.

Keywords : Labor, Overseas, Legal Protection

Submit	Approve	Publish
3 Mei 2022	20 Juni 2022	30 Juni 2022

PENDAHULUAN.

Pertumbuhan angkatan kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan yang tersedia, terlebih lagi dalam situasi sekarang yaitu kondisi perekonomian yang dalam keadaan kritis, maka mengakibatkan pengangguran yang memerlukan penanganan serius dan mendesak. Untuk itu penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan alternatif strategis untuk mengatasi permasalahan tenaga kerja.

Masyarakat pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri terus meningkat jumlahnya dari waktu ke waktu. Hal tersebut dikarenakan masyarakat telah semakin

mengetahui banyaknya peluang kerja di berbagai belahan penjuru dunia yang dapat dimasuki oleh tenaga kerja dari negara-negara lain., termasuk dari Indonesia, asalkan tenaga kerja tersebut memiliki kualifikasi dan memenuhi persyaratan sebagaimana yang ditentukan.

Salah satu langkah strategis dalam mengoptimalkan peluang kerja dan pencarian devisa negara, maka tenaga kerja Indonesia dan penempatan ke luar negeri itu diawali dengan usaha dan upaya peningkatan pengenalan program tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dengan baik dan benar.¹

Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri dewasa ini tidak hanya didasarkan pada tersedianya tenaga kerja di dalam negeri (yang siap ditempatkan) tetapi juga ditentukan oleh ada tidaknya permintaan tenaga kerja dari luar negeri untuk dipenuhi dengan tenaga kerja yang sesuai. Sehingga pada prinsipnya penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri dapat dilakukam ke semua negara tersebut menjamin keamanan dan perlindungan yang baik bagi tenaga kerja Indonesia (TKI).

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) sebagai suatu badan hukum/pelaku usaha dalam penempatan TKI ke luar negeri belum positif dan optimal dalam menjalankan fungsi dan perannya. Penempatan TKI ke luar negeri sangat bersinggungan dengan wilayah ekonomi dan bisnis telah menempatkan bidang ini hanya sebagai mesin bisnis/penggerak keuntungan secara materi dan kekayaan. Karena bagaimanapun dalam ekonomi dsan bisnis yang diutamakan adalah pemenuhan suatu keuntungan dan laba dari adanya suatu proses kerja produksi dan jasa. Sehingga ketiga hal tersesebut dikaitkan dengan ketenagakerjaan khususnya penempatan TKI ke luar negeri maka yang terjadi adalah mencari keuntungan yang besar.

Hal tersebut memicu penyelewengan dan penyimpangan dalam penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Dan tentu saja menimbulkan efek yang negatif bagi berbagai bidang dan sektor. Tidak hanya berimplikasi pada masalah politik dan hubungan luar negeri, hukum dan pelanggaran HAM. Banyak kasus pada saat ini dimana Indonesia menjadi sorotan dunia karena lemahnya memberikan perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri dari pelanggaran HAM.

Untuk itu diperlukan suatu usaha untuk mengatasi masalah pelanggaran HAM yang dialami oleh tenaga kerja Indonesia (TKI) yaitu dengan memberikan perlindungan baik secara hukum dan sosial yang memadai.

Selama ini penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) sebagian besar untuk mengisi pasar kerja di Negara – Negara Saudi Arabai, Malaysia, Singapura, Hongkong, Brunai Darussalam, Taiwan, Kuwait, dan Uni Emirat Arab. Sedangkan penempatan TKI ke Negara – Negara lain seperti Eropa, Amerika, dan Australia relative sedikit. Hal ini dikarenakan berbagai kendala yang membatasi atau memperketat masuknya tenaga kerja asing, kualifikasi atau jenis jabatan, keterampilan yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki serta kurangnya pengenalan potensi pasar kerja dan persediaan tenaga kerja Indonesia (TKI) di kedua belah pihak.

Namun dengan semakin kompleksnya permasalahan tenaga kerja di dalam maupun di luar negeri setelah krisis ekonomi menghantam sendi-sendi perekonomian Negara menimbulkan efek yang sangat besar bagi perkembangan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. Banyak penyimpangan yang terjadi dalam program penempatan tenaga kerja Indonesia

¹ Pedoman Sosialisasi Program Penempatan TKI ke Luar Negeri, Proyek Penyaluran dan Ekspor Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri, TA. 1997/2000, h.1.

bagaimana perjanjian kerja terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri dan upaya penyelesaian hukum bila terjadi sengketa antara tenaga kerja Indonesia dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) serta antara tenaga kerja Indonesia dengan majikan tempat bekerja.

METODE PENULISAN

Adapun metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan undang – undang (statue approach) terkait tentang aturan tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia serta mengkajinya dengan kasus tenaga kerja Indonesia yang banyak terjadi dalam hubungannya dengan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia penelitian ini juga menggunakan studi dokumen atau bahan pustaka dengan meneliti bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu berbagai literatur terkait penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perjanjian Kerja dalam Penempatan TKI di Luar Negeri

Kebijakan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri diarahkan pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang terampil secara bertahap mengurangi tenaga kerja yang tidak / kurang terampil. Program penempatan TKI ke luar negeri bukanlah usaha yang berorientasi pada bisnis komoditas belaka, melainkan usaha jasa pelayanan untuk memberdayakan dan meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dan kesejahteraan.

Dengan demikian harkat dan martabat pekerja dalam system ekonomi harus diutamakan. Penempatan TKI ke luar negeri tidak hanya didasarkan pada tersedianya tenaga kerja di dalam negeri / yang siap ditempatkan tetapi juga ditentukan oleh ada tidaknya permintaan TKI dari luar negeri untuk dipenuhi dengan kualifikasi yang diminta.

Pelaksanaan kegiatan penempatan TKI ke luar negeri, sebagian besar dilakukan oleh badan swasta yang biasa disebut Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). PJTKI adalah badan usaha yang berbentuk perseroan terbatas (PT) atau koperasi yang berusaha dibidang jasa penempatan TKI ke luar negeri. Mengenai PJTKI tersebut telah diatur secara khusus dalam dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP-204-MEN/1999 pada Bab II yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian kesatu tentang persyaratan SIUP-PJTKI dan bagian kedua tentang perwakilan daerah dan perwakilan luar negeri.

Perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) yang menempatkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri harus mempunyai Agensi atau Mitra Usaha, dan atau pengguna jasa. Mitra Usaha Perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di luar negeri yang bertanggung jawab menyalurkan tenaga kerja Indonesia (TKI) kepada pengguna jasa. Segala macam bentuk kerjasama dengan Agensi dan atau Asosiasi Agensi di luar negeri harus dicermati serta dikonfirmasi lebih dulu dengan instansi/lembaga yang berkompeten di luar negeri, sehingga Perusahaan jasa tenaga kerja

Indonesia (PJTKI) tidak terjebak pada klausula ketentuan kerjasama yang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku di luar negeri.

Berdasarkan uraian tersebut, factor terpenting dalam penempatan TKI ke luar negeri itu sangat dipengaruhi oleh perjanjian kerja. Dalam hal ini perjanjian kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia (TKI) dengan Agensi dan atau pengguna jasa.

Perjanjian kerja sebagai salah satu sumber hukum otonom yang bersifat individual dalam hubungan kerja, sampai sekarang belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang perjanjian kerja secara khusus dan bersifat nasional, serta keberadaannya masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang umumnya dibuat pada masa penjajahan Belanda.²

Pengertian perjanjian kerja banyak dikemukakan oleh Sarjana, sebagai perbandingan pengertian umum dari perjanjian kerja terdapat dalam kitab undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata) pasal 1601 a: "Perjanjian kerja adalah persetujuan dengan mana pihak satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk dibawa perintah yang lain, si majikan untuk sesuatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah. Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar hukum perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Imam Soepomo, yang menerangkan perihal pengertian tersebut beliau mengemukakan :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian kerja yang diadakan oleh buruh dan majikan dengan menerima upah dan dimana buruh menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada majikannya dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah."³

Selanjutnya perihal pengertian perjanjian kerja menurut pendapat Subekti, beliau mengatakan dalam bukunya *Aneka Perjanjian*, disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah : "Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri, adanya suatu upah atau gajio tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan dimana pihak yang satu berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain"⁴

Ketentuan tersebut jika dibandingkan dengan pengertian perjanjian pada umumnya pada pasal 1313 KUHPerdata, jelas bahwa kedudukan antara pihak yang membuat perjanjian adalah sama dan seimbang, karena didalam pasal tersebut ditentukan bahwa satu orang lebih mengikatkan dirinya terhadap orang lain.

Adapun pengertian perjanjian kerja tenaga kerja Indonesia didefinisikan secara tegas oleh H. Agus Vian Wahab "Suatu hubungan hukum secara individual antara majikan (pemberi kerja) dengan seorang (TKI) untuk melakukan pekerjaan di luar negeri dengan perantara

² Djumadi, *ibid*, h.82

³ M. Khoirul Huda, Pengaruh perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi TKI di Luar Negeri, *Perspektif Hukum*. Vol. 1 No. 2, Jurnal Ilmiah Fak. Hukum Univ. Hang Tuah, Surabaya, 200, h. 22

⁴ Subekti, *Loc.cit.*, h.63

perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) di bawah pembinaan, perlindungan dan ijin pemerintah.”⁵

Adapun pengertian perjanjian kerja lebih khusus menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Nomor:KEP-44/MEN/1994 pasal 1 huruf r adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa tenaga kerja Indonesia (TKI), yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Akan tetapi syarat pokok yang harus diperhatikan oleh mereka yang mengadakan perjanjian itu, telah dikemukakan dalam undang-undang Nomor 21 Tahun 1954 dan PP Nomor 49 Tahun 1954, yaitu :

1. Tidak Boleh bertentangan dengan hukum ketertiban hukum dan kesusilaan (dalam arti yang luas)
2. Tidak boleh memaksakan materi yang menimbulkan deskriminasi, jenis (Khusus buruh perempuan atau khusus tenaga kerja perempuan atau laki-laki) dan deskriminasi upah, deskriminasi suku, deskriminasi politik, dan deskriminasi agama

Kemudian perjanjian tenaga kerja Indonesia (TKI) diatur lagi dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : KEP-204/MEN/1999 tentang penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri pada pasal 1, antara lain : ayat 13 yang berbunyi “perjanjian penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara PJTKI dengan TKI yang memuat rencana penempatan TKI ke luar negeri, guna menjamin kepastian

Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) oleh perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI)”. Ayat 14 yang berbunyi : “Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna, yang memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak Perjanjian kerja TKI dilaksanakan dengan itikad baik oleh para pihak, sebagai para pihak dalam perjanjian itu adalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI), Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), Mitra usaha (Agensi), Pengguna Jasa (Majikan), dan Pemerintah. Dengan dibatny surat perjanjian maka timbullah hak dan kewajiban masing – masing pihak. Dengan kata lain dari para pihak itu dituntut adanya prestasi terhadap isi perjanjian ini.

Dalam melaksanakan perjanjian tenaga kerja Indonesia harus dituangkan dalam akta otentik dengan memperhatikan syarat – syarat sahnya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPdata yaitu :

Perjanjian Tenaga Kerja itu dilakukan oleh beberapa pihak antara lain :

- (1) Tenaga Kerja Indonesia selaku pribadi (*Naturalijk person*) dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia selaku badan hukum (*recht person*); (2) Tenaga Kerja Indonesi selaku pribadi dengan pengguna jasa (majikan).⁶

Adapun pihak – pihak lain yang terkait dalam perjanjian itu diatur secara khusus dalam perjanjian kerjasama, misalnya antara perusahaan tenaga kerja Indonesia dengan Mitra Usaha, pengguna jasa ataupun dengan pemerintah. Sebagaimana halnya subyek manusia, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) selaku badan hukum tersebut diatas mempunyai hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dapat mengadakan hubungan hukum baik antara badan hukum maupun dengan manusia, dalam kaitannya dengan kegiatan yang dilakukan oleh

⁵ M. Khoiril Huda, Op.cit., hl.23

⁶ M. Khoiril Huda, ibid, h.30

PJTKI, kita akan melihat dua sisi tanggung jawab yakni tanggung jawab yang terletak pada TKI sebagai akibat hukum.

Hak dan kewajiban perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) dan tenaga kerja Indonesia (TKI) diwujudkan dalam bentuk perjanjian. Oleh karena itu sifat perjanjian adalah melakukan sesuatu maka antara kedua belah pihak terdapat prestasi dan kontra prestasi yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak. Demikian juga dengan perjanjian yang dilakukan antara TKI dengan majikan diwujudkan dalam suatu perjanjian kontrak pekerjaan (Employment Contract). Dalam perjanjian kerja ini bersifat lebih khusus karena menyangkut klausul – klausul yang mengikat kedua belah pihak dalam hubungan kerja. Namun pada umumnya perjanjian / kontrak pekerjaan antara TKI dengan majikan isinya.

2. Ketentuan Hukum yang Mengatur Tentang Penempatan TKI ke Luar Negeri

Di Indonesia masalah ketenaga kerjaan merupakan masalah nasional yang berkepanjangan. Dalam pengalaman pelaksanaan pembangunan selama ini, terlihat nyata bahwa pertumbuhan angkatan kerja yang cukup pesat urang dapat diimbangi oleh kemampuan penciptaan kesempatan kerja. Sehingga terjadi pengangguran terbuka yang berakumulasi setiap tahunnya.

Seperti Negara – Negara berkembang lainnya, salah satu kebijakan yang dikembangkan oleh Pemerintah Indonesia untuk mengatasi masalah ketenaga kerjaan ini adalah dengan mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri. Untuk mengimplementasikan kebijakan ini dibentuk Lembaga Antar Kerja Negara (AKAN) oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, yang mengkoordinasikan penyelenggaraan penyaluran angkatan kerja ke luar negeri. Dalam penyelenggaraan kegiatan ini, AKAN bekerja sama dengan berbagai Perusahaan Pengarah Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI) dengan didirikan oleh swasta yang tergabung dalam Indonesia Manpower Supplier Association (IMSA).⁷

Sejak tahun 1975 pengiriman TKI ke luar negeri secara resmi diprogramkan oleh pemerintah. Apabila dibandingkan dengan Negara-negara Asia lainnya seperti Thailand, Malaysia, Philipina, dan Korea Selatan, maka Indonesia sangat terlambat memulai program ini sehingga jumlah tenaga kerja yang berhasil dikirim ke luar negeri lebih sedikit dibanding Negara tersebut diatas.

Salah satu langkah strategis mengoptimalkan penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri adalah dengan mengembangkan mekanisme pengadaan dan penempatan calon tenaga kerja Indonesia (TKI). Itu diawali dengan meningkatkan pengenalan masyarakat kepada program penempatan TKI. Dari pengenalan tadi diharapkan tumbuh dukungan positif dari masyarakat kepada program penempatan TKI, khususnya tumbuh minat menjadi TKI di kalangan pencari kerja.

Pada saat ini masyarakat luas pada umumnya mengerti dengan baik tentang program penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Ketidak mengertian akan program penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) dapat berakibat negative apabila setidaknya ada dua hal. Yaitu pandangan atau opini keliru masyarakat terhadap program itu, serta berkurangnya minat menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI) atau bahkan terjerumusnya seseorang kedalam eksploitasi oleh pihak – pihak yang tidak bertanggung jawab. Dan hal tersebut telah terbukti dan menjadi sejarah hitam tenaga kerja Indonesia (TKI) ada dimana ribuan TKI kita dipulangkan oleh pemerintah Malaysia karena terbukti menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI) gelap/illegal. Untuk mencegah hal tersebut terulang lagi di masa – masa yang

⁷ M. Arif Nasution, *Orang Indonesia di Malaysia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, h.vii.

akan datang maka perlu dilakukan sosialisasi program penempatan TKI kepada segenap lapisan masyarakat.

Dengan adanya ketentuan hukum yang mengatur tentang penempatan TKI ke luar negeri tersebut merupakan upaya yang ditempuh pemerintah Indonesia dalam rangka pengembangan dan penyiapan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia untuk keperluan luar negeri baik itu formal maupun informal.

Kebijaksanaan pemerataan dan peningkatan kesempatan kerja serta pelatihan tenaga kerja terus dilanjutkan dan ditingkatkan agar menjangkau setiap Negara dan terarah pada terwujudnya angkatan kerja yang terampil dan tangguh. Kesempatan kerja terbuka bagi setiap orang sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan keahliannya serta didukung oleh kemudahan memperoleh pendidikan dan pelatihan, penguasaan teknologi, informasi ketenaga kerjaan serta tingkat upah yang sesuai dengan prestasi dan kualifikasi yang dipersyaratkan.⁸ Upaya pengiriman TKI melalui Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) disamping untuk mengatasi banyaknya tenaga kerja didalam negeri yang belum memperoleh kesempatan lapangan kerja, upaya tersebut setidaknya-tidaknya telah mendatangkan manfaat yang besar sekali, yaitu antara lain :

- a) Mempercepat hubungan antar Negara (Negara pengirim dan Negara penerima).
- b) Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran Negara (devisa)

Hubungan baik antar Negara kita dengan Negara penerima TKI harus berlandaskan pada prinsip saling menguntungkan dan sederajat yang nantinya akan membawa keuntungan besar antara kedua belah pihak. Untuk itu pemerintah wajib memberikan perlindungan bagi TKI di Negara lain, baik dari segi hukum maupun norma – norma lainnya yang akan memberikan rasa aman pada mereka. Hak dan kewajiban diakui secara penuh dengan kodratnya sebagai manusi merdeka.

Perlindungan Hukum Bagi TKI di Luar Negeri

Proses globalisasi ekonomi sudah berlangsung sejak lama, dan dalam kenyataan telah berdampak terhadap berbagai aspek kehidupan manusia. Sejalan dengan pesatnya pertumbuhan industri-industri multinasional di berbagai Negara, salah satu fenomena yang sering juga terlihat di banyak Negara adalah timbulnya arus migrasi antar Negara khususnya migrasi tenaga kerja dari Negara-negara berkembang menuju Negara yang lebih maju. Hal tersebut menyentuh juga ke Indonesia, dimana tenaga kerja Indonesia atau yang biasa disebut TKI merupakan suatu fenomena social ekonomi dan budaya.

Program penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan salah satu upaya pemerintah Republik Indonesia dalam rangka pendaya gunaan tenaga kerja dengan memanfaatkan pasar kerja internasional. Hal ini dilatar belakangi oleh adanya masalah ketenaga kerjaan yang terus berkembang di Indonesia tenaga kerja Indonesia (TKI) meskipun merupakan salah satu bentuk upaya menekan angka pengangguran di dalam negeri maupun belum secara maksimal mampu memberikan kesejahteraan bagi pelakunya. Permasalahan tenaga kerja Indonesia (TKI) merupakan permasalahan yang kompleks yang terkait dengan masalah makro dari social politik dari Negara Indonesia.

Dalam hal program penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, kebijakan pemerintah Republik Indonesia dari masa ke masa sering mendapat sorotan dan kritisi berbagai pihak dan lapisan baik di dalam negeri sendiri namun juga dunia internasional. tenaga kerja Indonesia sering mendapatkan permasalahan hukum yang tidak pernah tuntas.

⁸ M. Khoirul Huda, op.cit, h.20

Banyaknya kasus penyelewengan dan penyimpangan di lapangan menyebabkan TKI tidak pernah mendapatkan hasil jerih payah dalam arti kesejahteraan yang sebenarnya. Hal tersebut diperparah dengan perlindungan hukum yang sangat minim sehingga terjadi pelanggaran hak asasi manusia terhadap para tenaga kerja Indonesia.

Pada September – Oktober 2002, Indonesia kebanjiran warga sendiri, ratusan ribu TKI di Malaysia pulang kampung karena “diusir” Negara tersebut. Ribuan TKI illegal di Malaysia harus bersusah payah untuk pulang ke tanah air. Pemulangan TKI ini baik secara sukarela maupun dideportasi, merupakan bagian dari upaya pemerintah Malaysia untuk mengutangi sekitar 600 ribu pekerja asing illegal di negeri tersebut, yang sebagian besar dari Indonesia.⁹

Berdasarkan pasal 33 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Per-02/Men/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam dan Luar Negeri, perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan kewajiban pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia. Untuk menjamin perlindungan TKI di luar negeri secara menyeluruh maka perlu penanganan hukum yang memadai.

Sampai saat ini belum ada peraturan perundang-undangan yang secara khusus mengatur tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri. Namun demikian program perlindungan hukum tersebut tetap ada dalam berbagai ketentuan yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan mengemukakan perlunya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia. Hal ini dapat dilihat pada :

1. Undang-undang ketenagakerjaan Nomor 25 tahun 1997

Dalam bab IX tentang pelayanan penempatan tenaga kerja, yang diatur secara rinci tentang perlindungan yang dimaksud. Pada pasal 143 (3) menetapkan bahwa pelayanan penempatan tenaga kerja (termasuk di luar negeri) harus memperhatikan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja, pentingnya perlindungan itu, ditegaskan kembali dalam pasal 147, yang menetapkan bahwa penyelenggara penempatan tenaga kerja oleh masyarakat wajib memenuhi syarat berupa memberikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang ditempatkan. Jaminan perlindungan yang dimaksud meliputi antara lain perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja mulai keberangkatan dari daerah asal, selama bekerja hingga kembali ke daerah asal.

2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-44/MEN/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Dalam Negeri dan di Luar Negeri.

Perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia diatur dalam pasal 63, yaitu “Bahwa perlindungan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri setiap pemberangkatan harus diberitahukan serta tepat waktu dan setibanya di Negara tujuan harus dijemputi pengguna jasa atau mitra usaha di luar negeri. Dalam rangka perlindungan setiap calon tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri harus menandatangani perjanjian kerja yang terlebih dahulu ditandatangani oleh pihak pengguna jasa tenaga kerja Indonesia.”

Dalam pedoman sosialisasi program penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, yang dikeluarkan oleh Proyek Penyaluran dan ekspor Jasa Tenaga Kerja, Direktorat Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri Tahun Anggaran 1999/2000, perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri tercantum dalam Bab III tentang Tema dan Materi Sosialisasi, bagian B nomor 6 tentang perlindungan TKI, yaitu :

⁹ Agus Widarjono, TKI di Negeri Jiran, Kemana Harus Mengadu Nasib, Jawa Pos, 6 Agustus 2002

- a. Perlindungan sebelum penempatan ; (1) tenaga kerja Indonesia memperoleh kejelasan informasi tentang keabsahan PJTKI, lowongan pekerjaan dan jabatan, gaji, pembiayaan penempatan dan prosedur penempatan; (2) tenaga kerja Indonesia memenuhi syarat kesehatan fisik dan kesiapan mental;(3) tenaga kerja Indonesia memiliki keterampilan kerja dan kemampuan berbahasa (negera setempat): (3) tenaga kerja Indonesia memiliki dokumen yang diperlukan dengan lengkap (paspor, visa kerja, tiket perjalanan): (4) tenaga kerja Indonesia memiliki nomor rekening bank: (5) tenaga kerja Indonesia memahami isi perjanjian kerja dan menandatangani: (6) tenaga kerja Indonesia memiliki kartu peserta asuransi perlindungan TKI: (6) tenaga kerja Indonesia memperoleh bebas fiscal luar negeri.
- b. Perlindungan selama penempatan: (1) tenaga kerja Indonesia dengan dibantu pengguna jasa atau mitra usaha perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) melaporkan kebesarannya kepada perwakilan RI; (2) tenaga kerja Indonesia secara berhak berkomunikasi dengan keluarga, PJTKI dan Perwakilan Republik Indonesia : (3) tenaga kerja Indonesia memenuhi dengan baik kewajibannya dalam perjanjian kerja dan berupaya mendapatkan pemenuhan hak-haknya sebagaimana mestinya; (4) tenaga kerja Indonesia menghindarkan diri dari tindakan atau hal-hal yang bertentangan dengan peraturan dan adat istiadat Negara setempat: (5) tenaga kerja Indonesia memahami cara penyelesaian permasalahan yang dihadapinya, baik sendiri maupun dengan bantuan pengguna jasa, mitra usaha, perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) atau Perwakilan republic Indonesia.
- c. Perlindungan sesuai penempatan : (1) tenaga kerja Indonesia melapor ke perwakilan RI karena berakhirnya perjnajian kerja ; (2) Pengguna jasa/agensi mengantar ke Bandara dan membiayai kepulangan tenaga kerja Indonesia ke Indonesia : (3) perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) melaporkan kepulangan TKI kepada Departemen Tenaga Kerja, Karena : (a) Perjanjian kerja berakhir; (b) tenaga kerja Indonesia kecelakaan/sakit/meninggal: (c) tenaga kerja Indonesia bermasalah. Perusahaan jasa tenaga kerja mempunyai tanggung jawab :
 1. perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) bertanggung jawab atas kepulangan, keselamatan, dan kesejahteraan TKI sampai daerah asal.
 2. perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia (PJTKI) bertanggung jawab atas hak-hak TKI yang belum diselesaikan atau belum dipenuhi oleh pengguna jasa.
 3. Pembinaan tenaga kerja Indonesia (TKI) purna kerja guna peningkatan kesejahteraan lebih lanjut.\

Selain itu perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) juga melalui sarana asuransi seperti pada ketentuan yang berlaku yaitu : Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-92/MEN/1998 tentang Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri melalui asuransi, yang kemudian dilengkapi dengan keputusan Direktur Jenderal Penempatan Tenaga Kerja Nomor KEP-107/BP/1999 tentang Petunjuk teknis perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri Melalui Asuransi.

Selain itu upaya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia secara garis besar meliputi upaya preventif dan upaya represif (khususnya dari Malaysia).¹⁰

 1. Upaya preventif akan terpusat pada dua pokok persoalan.
 - a. Pemberangkatan, perlindungan sebelum pemberangkatan berupa pemberian

¹⁰ M. Khoirul Huda, op.cit., h.31

- pembekalan, dan pemantapan motivasi, etos kerja, pengenalan situasi dan kondisi kerja di Negara tujuan.
- b. Perlindungan tenaga kerja ketika berada di Negara tujuan, merupakan masalah yang paling rawan, dikarenakan TKI harus menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi budaya setempat, langkah – langkah yang harus ditempuh antara lain : melakukan pendataan secara akurat (registasi), menjalin hubungan baik antara Negara khususnya Negara tujuan TKI, adanya sikap pro aktif dari perwakilan Indonesia di luar negeri (Negara tujuan), pemberdayaan atase ketenaga kerjaan di Negara tujuan.
2. Upaya represif
Atase ketenagakerjaan di negara tujuan TKI atas nama pemerintah Republik Indonesia perlu mengambil langkah/tindakan – tindakan :
 1. Bertindak proaktif menyelesaikan kasus dengan apart keamanan di luar negeri sesuai dengan aturan undang – undang yang berlaku di Negara tujuan.
 2. Apabila kasus itu belum dapat diselesaikan, maka tenaga kerja Indonesia (TKI) yang terkena pemutusan hubungan kerja ditampung disuatu tempat untuk tujuan dipulangkan ke tempat asal, atau dipekerjakan di tempat lain.
 3. Kerja sama dengan atase memberi bantuan hukum kepada tenaga kerja Indonesia (TKI) yang sedang mengalami proses peradilan.

Upaya Penyelesaian Bila Terjadi Permasalahan Antara TKI Dengan Pengguna Jasa TKI

Dari berbagai peraturan yang mengatur tentang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ini, ada satu hal yang dominan, bahwa bidang ekonomi ini adalah bisnis, sehingga selalu terbuka kemungkinan terjadinya permasalahan, baik itu berupa sengketa/perselisihan, pelanggaran dan kerentanan pada pemenuhan hak dasar para TKI, ataupun kejahatan terhadap HAM yang sangat tidak manusiawi.

Permasalahan yang ada dan sering terjadi sangatlah kompleks, dipandang dari berbagai kepentingan yang ada. Kepentingan yang dibawa oleh masing-masing pihak dalam hubungan kerja TKI di luar negeri berbagi macam dan tentunya dengan maksud dan tujuan yang berbeda-beda pula. Sehingga dalam penyelesaian bila terjadi permasalahan, kebaikan dan keuntungan bagi semua pihak, harus menjadi ide dasar bagi usaha perbaikan yang akan dilakukan.

Dalam hal penyelesaian permasalahan yang terjadi antara TKI dengan pengguna jasa/majikan, pihak PJTKI harus proaktif untuk turut serta didalamnya, hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-204/MEN /1999 tentang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, pasal 52 yang menentukan bahwa PJTKI wajib menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan yang terjadi antar TKI dengan pengguna.

Dalam menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan yang dimaksud pada ayat (1), PJTKI wajib berkoordinasi dengan Perwalu atau Mitra Usaha dan dapat minta bantuan kepada perwakilan RI dengan memberikan atau menunjukkan bukti pendaftaran Perwalu dan atau Mitra Usaha serta dokumen yang berkaitan dengan penempatan TKI yang bersangkutan. Dalam kaitannya dengan kegiatan TKI di luar negeri, yang dilakukan oleh PJTKI ada 2 sisi tanggung jawab berdasarkan pasal tersebut diatas, yaitu tanggung jawab yang terletak pada PJTKI dan tanggung jawab kepada TKI sebagai akibat hukum.

Oleh karena sifat perjanjian adalah melakukan sesuatu maka antara kedua belah pihak yaitu TKI dan pengguna jasa terdapat prestasi dan kontra prestasi yang harus dipenuhi kedua belah pihak. Permasalahan sering terjadi manakala apa yang ditentukan dalam perjanjian kerja

tersebut tidak dipenuhi atau dilanggar secara hukum. Dalam penyelesaian masalah kedudukan salah satu pihak tidak seimbang maka tidak akan tercapai keadilan. Kedudukan yang tidak seimbang itu terjadi bila pihak yang kuat dapat memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lemah yaitu TKI.

Demi tercapainya penanganan penyelesaiannya permasalahan TKI di luar negeri dengan pihak pengguna jasa/majikan, maka Direktorat Jasa Tenaga Kerja ke Luar Negeri menyusun pedoman untuk digunakan dalam penyelesaian permasalahan yang terjadi. Cara penyelesaian masalah tersebut termuat dalam Pedoman Sosialisasi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Keluar Negeri pada BAB III huruf B bagian 7 yaitu :

- a. Jika terjadi permasalahan antara TKI dengan pengguna jasa dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu pada perjanjian kerja dan peraturan perundangan yang berlaku di Negara setempat.
- b. Perwakilan luar negeri dan mitra usaha harus aktif membantu menyelesaikan permasalahan TKI dimaksud.
- c. Apabila diperlukan penyelesaian masalah TKI, dapat meminta bantuan perwakilan RI setempat.
- d. Dalam hal TKI tertimpa kecelakaan, sakit atau meninggal dunia di luar negeri, pelaksanaan penempatan TKI bertanggung jawab sepenuhnya untuk :
 1. Mengurus perawatan atau pemakaman di dalam atau di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui perwakilan luar negeri dan mitra usahanya.
 2. Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.
- e. Dalam hal TKI tertimpa kecelakaan atau meninggal dunia di luar negeri, pengguna jasa melaporkan kepada mitra usaha, perwakilan luar negeri, perwakilan RI atau PJTKI pelaksana penempatan tenaga kerja lainnya.
- f. Perwakilan RI di Negara setempat menghimpun data otentik dari instansi yang berwenang dan melaporkan secara tertulis kepada Direktorat Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri, Direktorat Pengawasan Norma Kerja, serta memberitahukan kepada ahli waris yang bersangkutan.

Salah satu keberhasilan penyelesaian permasalahan TKI di luar negeri dengan pengguna jasa/majikan adalah dengan adanya sikap proaktif dari aparat perwakilan kita di luar negeri. Sikap proaktif ini harus dilengkapi dengan proaktif mengambil langkah-langkah yang diperlukan melalui jalur hukum dan diplomasi manakala menjumpai TKI yang terlibat masalah.¹¹

Penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atau perburuhan di Indonesia memang berbeda dengan penyelesaian sengketa/perselisihan ketenagakerjaan yang terjadi antara TKI dengan majikan atau pengguna jasa di luar negeri. Namun secara normatif penyelesaian sengketa ketenagakerjaan tersebut adalah sama. Setiap perselisihan perburuhan harus diselesaikan secara musyawarah melalui perundingan antara majikan dan buruh/tenaga kerja. Persetujuan yang dicapai melalui perundingan akan disusun menjadi perjanjian perburuhan. Jika dalam musyawarah atau perundingan tersebut tidak dapat menyelesaikan masalah mereka, maka dapat ditempuh penyelesaian permasalahan melalui :

- 1) Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat (P4D)
- 2) Arbitase

¹¹ Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Rajawali Pers, 2001, h.43

Penyelesaian perselisihan melibatkan mitra usaha dari PJTKI dan atau perwakilan luar negeri. Dalam penyelesaian tersebut apabila diperlukan dapat meminta bantuan perwakilan RI atau bekerja sama dengan Badan Pengembangan Penempatan Tenaga Kerja atau disebut PUP2TK yang ditunjuk Menteri. Keterlibatan perwakilan RI tersebut hanya bersifat pemberian bantuan tanpa mencampuri urusan instansi yang berwenang di Negara setempat.

SIMPULAN

Perjanjian kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia adalah suatu hubungan hukum secara individual atau majikan (pengguna jasa) dengan seorang pekerja (TKI) untuk melakukan pekerjaan di luar negeri dengan perantara Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) dibawah pembinaan, perlindungan dan ijin pemerintah. Perjanjian kerja berbentuk baku (standar contract) dimana klausula-klausula dalam perjanjian kerja tersebut telah dibuat Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia atas kuasa dari pengguna jasa di luar negeri. Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Indonesia dibuat untuk melindungi hak-hak Tenaga kerja Indonesia dan pengguna jasa di luar negeri. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia oleh pemerintah RI dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :Tindakan preventif, dengan mengawasi proses pembuatan perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna jasa. Dan Tindakan represif, melalui pemberdayaan atase ketenagakerjaan di luar negeri dengan jal membantu menyelesaikan kasus permasalahan yang dihadapi TKI di luar negeri. Permasalahan TKI di luar negeri bias diakibatkan oleh Perbuatan melawan hukum karena melanggar perjanjian kerja. Upaya penyelesaian permasalahan TKI dengan pengguna jasa/majikan mengacu pada peraturan perundang-undangan setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Nasution M., *Orang Indonesia di Malaysia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2001.
Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, Cet.4, 2002
Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Rajawali Pers, 2001, h.43
Koko Kosidin H., *Perjanjian Perburuhan Peraturan Perusahaan*, Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung, 1999.
Mokhamad Khoirul Huda, *Pengaruh Perjanjian Kerja Terhadap Perlindungan Hukum Bagi TKI di Luar Negeri (study kasus TKI di Malaysia)*, Perspektif Hukum, Vol.1 No. 2, Jurnal Ilmiah Fak. Hukum Univ. Hang Tuah, Surabaya, 2001
Subjektif, *Aneka Perjanjian*, Alumni Bandung, Cet.IV, 1987, h.63
Direktorat Jasa Tenaga Kerja Indonesia, *Pedoman Sosialisasi Program Penempatan TKI ke Luar Negeri, Proyek Penyaluran dan Ekspor Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri*, TA.1997/2000