

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA KE ARAB SAUDI
 (SUATU TINJAUAN YURIDIS DI DEPNAKER JEMBER)

SKRIPSI



Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi syarat-syarat untuk menyelesaikan program studi Ilmu Hukum (S1) dan mencapai Gelar Sarjana Hukum

PENYERAHKAN PEMIMPING:

Oleh :
 EDY SRIONO, S.H.
Rahadian Dewi
 NIM : 9407100152

DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI
 DEPARTEMEN HUKUM
 FAKULTAS HUKUM
 UNIVERSITAS JEMBER

1999

Asal	: Hadiah	Klass
	Pembelian	344.01
Terima Tgl:	25 DEC 1999	DEW
No. Induk :	9.430/PTI/2000	P

S

MOTTO :

*Jangan berspekulasi dengan mengorbankan yang sedikit untuk memperoleh yang lebih banyak karena yang sedikit mungkin lebih berkembang daripada yang lebih banyak, *)*

**) Majalah Hukum dan Pembangunan No. 6. 1996. Halaman 34*

PERSEMBAHAN:

Skripsi ini kupersembahkan sebagai untaian rasa cinta yang tulus kepada :

- 1. Ayahanda (Soemarsono) dan Ibunda (Siti Syamsiyah) Tercinta ;*
- 2. Almater Fakultas Hukum Universitas Jember ;*
- 3. Bapak/Ibu Dosen yang kuhormati ;*
- 4. Mas Kenang, Dik Ika dan Dik Nana Tercinta ;*
- 5. Almarhumah Nenekku Tercinta ;*
- 6. Anak-anak Jantung Teater (JANTER) ;*
- 7. Mahadewaku Terkasih.*

PERSETUJUAN

DIPERTAHANKAN DIHADAPAN PANITIA PENGUJI PADA :

HARI : JUMAT
TANGGAL : 22
BULAN : OKTOBER
TAHUN : 1999

DITERIMA OLEH PANITIA PENGUJI FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS
JEMBER

PANITIA PENGUJI

KETUA



SUGIJONO, S.H.
NIP. 131 403 358

SEKRETARIS

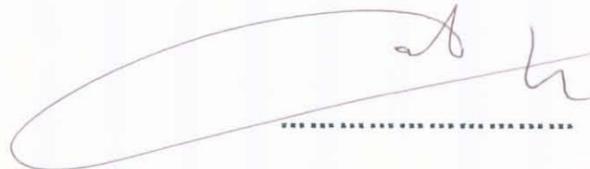


IWAYAN YASA, S.H.
NIP. 131 832 298

ANGGOTA PANITIA PENGUJI :

1. HJ. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837

2. EDY SRIONO, S.H.
NIP. 131 386 656



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

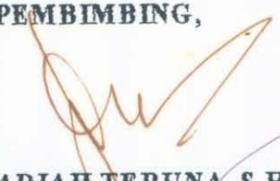
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA KE ARAB SAUDI
(SUATU TINJAUAN YURIDIS DI DEPNAKER JEMBER)

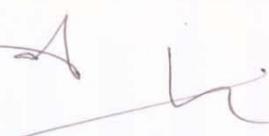
O L E H :

RAHADIAN DEWI
NIM. 9407100152

PEMBIMBING,

PEMBANTU PEMBIMBING,


HJ. SAADIAH TERUNA, S.H.
NIP. 130 674 837


EDY SRIONO, S.H.
NIP. 131 386 656

MENGESAHKAN :
DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN R.I.
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM
DEKAN,




SAMSI KUSAIRI, S.H.
NIP : 130 261 653

KATA PENGANTAR

Penyusun memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Arab Saudi (Suatu Tinjauan Yuridis Di Depnaker Jember)** “, guna melengkapi persyaratan dalam memperoleh gelar kesarjanaan di Fakultas Hukum Universitas Jember.

Skripsi ini tidak akan terwujud apabila tidak ada bantuan, saran-saran, bimbingan dan petunjuk-petunjuk dari semua pihak. Oleh karena itu sudah selayaknya jika penyusun menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Hj. Saadiyah Teruna, S.H., Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini yang dengan sabar dan teliti serta penuh ketekunan memberi petunjuk-petunjuk serta pengarahan dalam penyelesaian skripsi ini;
2. Bapak Edy Sriono, S.H., Pembantu Pembimbing dalam penyusunan skripsi ini yang dengan tulus ikhlas membimbing penulis;
3. Bapak Sugijono, S.H. sebagai Ketua Panitia Penguji;
4. Bapak I Wayan Yasa, S.H. sebagai Sekretaris Panitia Penguji;
5. Bapak Samsi Kusairi, S.H., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Bapak Soewondho, S.H., M.S., pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Jember yang telah memberikan petunjuk-petunjuk yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini;
7. Bapak Sugiono, S.H., Ketua Jurusan Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Jember;
8. Bapak Purnomo, S.H., selaku Dosen Wali;
9. Semua staf dosen yang dengan kerelaan hati mendidik dan membekali penyusun dengan ilmu pengetahuan selama mengikuti kuliah;
10. Semua staf karyawan Fakultas Hukum yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penyusun dalam penyelesaian masalah administrasi;

11. Para informan yang telah memberikan bantuan berupa informasi dan keterangan yang diperlukan sehubungan dengan penyusunan skripsi ini;
12. Bapak, Ibu, dan kakak serta Adikku tercinta atas segala bantuan baik materiil maupun spirituil;
13. Om Mardi sekeluarga yang selalu membantu dengan tulus;
14. Keluarga Bapak Sutanto yang selalu memberikan dorongan untuk giat belajar dan cepat lulus;
15. Teman Kosku Wiwied, Tanty, Diana, Feny, Bella dan Rani yang selalu menggangguku dan sekaligus membantu mengetik skripsi ini dan khususnya Endah yang meminjami Komputer;
16. Teman-temanku Fin, Indah, Upik, Yuni, Mas Wahyu, Nana, Bakti, "Anak-anak Jantung Teater (JANTER)", Fery, Musta'in, Mustofa, Mas Anton, Mas Agus, Mas Wiwiet, Yoyok, Mas Budi, Mas Joko dan Mas Agung yang selalu membantuku ;
17. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu persatu yang telah memberikan dorongan dan semangat sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Mudah-mudahan Allah SWT berkenan memberikan balasan yang setimpal atas segala jasa dan kebaikan yang telah diberikan kepada penyusun.

Akhir kata, penyusun berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca. Amien.

Jember, 22 Oktober 1999

Penyusun

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
RINGKASAN	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penulisan	4
1.3.1 Tujuan Umum	4
1.3.2 Tujuan Khusus	4
1.4 Metodologi	5
1.4.1 Metode Pendekatan Masalah	5
1.4.2 Sumber Data	5
1.4.3 Metode Pengumpulan Data	6
1.4.4 Analisa Data	6
BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA, PERJANJIAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUMNYA ...	7
2.1 Pengertian Tenaga Kerja Pada Umumnya Dan TKI.....	7
2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja Pada Umumnya	7
2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja Indonesia	8

2.1.3 Dasar Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri	11
2.2 Perjanjian Kerja Antara TKI Dengan Pihak Pengirim	12
2.3 Perjanjian Kerja Antar TKI Dengan Pihak Penerima.....	17
2.4 Perlindungan TKI Ke Luar Negeri	18
2.5 Perlindungan TKI Di Negara Penerima	25
BAB III : SYARAT-SYARAT DAN PROSEDUR PENGIRIMAN SERTA BENTUK PERLINDUNGAN TKI KE ARAB SAUDI.....	28
3.1 Syarat-Syarat Yang Diperlukan Untuk Pengiriman TKI Ke Arab Saudi	28
3.2 Prosedur Pengiriman TKI Ke Arab Saudi	33
A. Proses Permintaan Nyata	34
B. Proses Penyediaan Calon TKI	36
C. Proses Pemberangkatan TKI	42
D. Proses Pemulangan TKI	43
3.3 Bentuk Perlindungan Hukum TKI Selama Di Indonesia Dan Di Arab Saudi	45
a. Perlindungan TKI Pra Pemberangkatan	47
b. Perlindungan TKI Selama Bekerja Di Arab Saudi	49
c. Perlindungan TKI Purna Kerja	51
BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN	56
4.1 Kesimpulan	56
4.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	:	Surat Keterangan Konsultasi Dari Fakultas Hukum
LAMPIRAN II	:	Surat Ijin Penelitian Dari Kakansospol Jember
LAMPIRAN III	:	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian Dari Kandepnaker Jember
LAMPIRAN IV	:	Employment Order Form For Indonesian Workers Requested By Overseas Employers
LAMPIRAN V	:	Rencana Kebutuhan Calon TKI
LAMPIRAN VI	:	Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI)
LAMPIRAN VII	:	Daftar Laporan Keberangkatan/Keberadaan TKI
LAMPIRAN VIII	:	Daftar Laporan Perpanjangan Hubungan Kerja/Kepulangan TKI
LAMPIRAN IX	:	Laporan Mingguan Jumlah Lowongan Pekerjaan Dari Luar Negeri
LAMPIRAN X	:	Daftar Nominasi Calon TKI Yang Dinyatakan Lulus Seleksi
LAMPIRAN XI	:	Rekomendasi Untuk Mendapatkan BFLN
LAMPIRAN XII	:	Daftar Tenaga Kerja Indonesia Yang Dimintakan BFLN
LAMPIRAN XIII	:	Pengantar Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri
LAMPIRAN XIV	:	Daftar TKI Yang Dimintakan BFLN
LAMPIRAN XV	:	Laporan Mingguan TKI Yang Direkrut Untuk Tingkat Kandepnaker
LAMPIRAN XVI	:	Laporan Bulanan TKI Yang Direkrut Untuk Tingkat Kandepnaker
LAMPIRAN XVII	:	Laporan Mingguan TKI Yang Direkrut Untuk Tingkat Kanwil Depnaker
LAMPIRAN XVIII	:	Laporan Bulanan TKI Yang Direkrut Untuk Tingkat Kanwil Depnaker
LAMPIRAN XIX	:	Laporan TKI Yang Berangkat
LAMPIRAN XX	:	Laporan Mingguan TKI Ke Luar Negeri Direktorat Jasa

	TKLN
LAMPIRAN XXI	: Laporan Bulanan TKI Ke Luar Negeri Direktorat Jasa TKLN
LAMPIRAN XXII	: Laporan Keberangkatan dan Keberadaan TKI Di Luar Negeri
LAMPIRAN XXIII	: Larangan Memberangkatkan Pemegang Paspor Biasa (Hijau) Ke Saudi Arabia Pada Musim Haji
LAMPIRAN XXIV	: Pemeriksaan HIV Bagi Calon TKI Ke Saudi Arabia
LAMPIRAN XXV	: Pemeriksaan Kesehatan TKI
LAMPIRAN XXVII	: Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara Untuk Tenaga Kerja Rumah Tangga (Saudi Arabia)
LAMPIRAN XXVIII	: Perjanjian Kerja Antar Kerja Anatar Negara Untuk Tenaga Kerja Indonesia
LAMPIRAN XXIX	: Penempatan TKI Ke Timur Tengah

RINGKASAN

Pertumbuhan penduduk yang cepat di Indonesia mengakibatkan jutaan tenaga kerja baru mengalir ke masyarakat kerja dan menyebabkan ketatnya persaingan dalam mencari lowongan pekerjaan, sedangkan kesempatan kerja tidak mengikuti derap pertumbuhan angkatan kerja. Berhubungan dengan ini maka harus diadakan tindakan untuk mempekerjakan seluruh angkatan kerja yang ada secara penuh dan produktif, dengan memajukan perkembangan perekonomian sehingga tersedia lapangan kerja yang luas. Alternatif lain dipilih oleh pemerintah adalah dengan penyebaran tenaga kerja termasuk penyebaran ke luar negeri seperti misalnya Arab Saudi.

Hal ini mendorong penyusunan skripsi ini dengan judul "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Arab Saudi (Suatu Tinjauan Yuridis di Depnaker Jember)". Permasalahan yang dibahas adalah mengenai syarat-syarat pengiriman dan prosedur pengiriman TKI ke Arab Saudi serta bentuk perlindungan hukum TKI di Indonesia dan di Arab Saudi. Maksud dari skripsi ini adalah suatu perlindungan hukum bagi TKI terutama yang berasal dari Jember yang bekerja di Arab Saudi, yang dilaksanakan oleh Depnaker Kabupaten Jember agar buruh mendapatkan hak dan kewajibannya serta perilaku yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.

Tujuan pokok penyusunan skripsi ini mencakup dua macam tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan penyusunan skripsi ini secara umum untuk memenuhi dan melengkapi syarat dan tugas-tugas yang diperlukan guna meraih gelar kesarjanaan strata satu bidang ilmu hukum. Tujuan khusus dimaksudkan untuk memperoleh jawaban mengenai: syarat-syarat pengiriman TKI ke Arab Saudi, prosedur pengiriman dan bentuk perlindungan hukum TKI selama di Indonesia dan di Arab Saudi.

Metode penyusunan dipergunakan untuk memperoleh hasil yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, yaitu suatu metode pendekatan masalah secara yuridis normatif. Data yang digunakan untuk memecahkan masalah berupa data

primer dan data sekunder. Sementara itu untuk menganalisa data dipergunakan metode deskriptif kualitatif Kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pada dasarnya pengiriman TKI ke Arab memiliki syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon TKI sebelum dikirim ke Arab Saudi dan syarat-syarat administratif tersebut harus telah terpenuhi pada saat pendaftaran baik secara langsung di Depnaker maupun di salah satu PJTKI yang ada di daerah setempat.
2. Prosedur pengiriman TKI ke Arab Saudi secara garis besar dapat digambarkan melalui jalur-jalur yang harus ditempuh calon tenaga kerja guna mendapatkan TKI yang sesuai dengan kualifikasi yang diminta perusahaan pengguna tenaga kerja, sesuai dengan bidang keahlian/ketrampilan yang akan dipilihnya.
3. Bentuk perlindungan TKI ke Arab Saudi bertitik tolak pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. KEP-44/MEM/1994 yang menetapkan tentang perlindungan hukum dan jaminan sosial TKI dan dapat dikriteriakan: perlindungan pra pemberangkatan, selama bekerja di Arab Saudi dan setelah purna kerja.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan dan kemajuan yang telah dicapai melalui pembangunan nasional dewasa ini membawa pengaruh yang cukup besar terhadap pembangunan sektor ketenagakerjaan. Pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka menciptakan lapangan kerja dan mengurangi pengangguran serta pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada pembentukan tenaga kerja profesional yang mandiri dan beretos kerja tinggi dan produktif. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya menyeluruh dan ditujukan pada peningkatan, pembentukan dan pengembangan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, efektif dan berjiwa wira usaha sehingga mampu mengisi, menciptakan dan memperluas lapangan kerja serta kesempatan usaha.

Mengingat pertumbuhan penduduk di Indonesia sangat pesat maka membawa pengaruh pada peningkatan jumlah tenaga kerja. Tingginya pertumbuhan penduduk yang merupakan salah satu faktor utama kelebihan tenaga kerja secara umum menimbulkan beberapa masalah ketenagakerjaan, antara lain masalah perluasan lapangan kerja. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang cukup tinggi di Indonesia menyebabkan ketatnya persaingan dalam mencari lowongan pekerjaan. Sementara banyak tenaga kerja Indonesia yang tidak memiliki ketrampilan dan hanya berpendidikan rendah sehingga sulit bersaing di pasar kerja era industrialisasi ini dan merupakan salah satu partisipasi angkatan kerja dalam proses pembangunan yang sedang berlangsung.

Upaya untuk mengatasi kondisi yang ada, tenaga kerja yang tidak tertampung ini lebih berminat untuk mengisi kesempatan yang dibuka oleh pemerintah Indonesia untuk bekerja di luar negeri dengan sistem kontrak. Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri pada hakekatnya merupakan sumber devisa yang diperoleh negara dalam bentuk jasa, yang diselenggarakan dengan efisien dan efektif, dengan memberikan kemudahan serta perlindungan yang diperlukan baik di dalam negeri maupun di luar negeri sebagai bagian dari perencanaan ketenagakerjaan nasional dengan tetap

memperhatikan harkat dan martabat serta nama baik bangsa dan negara.

Pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri ini merupakan hasil kerja sama antara Pemerintah Indonesia dengan negara lain yang prosedurnya telah ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. Program ekspor tenaga kerja ke luar negeri ini dikendalikan oleh Direktorat Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri yang merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Binapenta, sedangkan operasional pelayanan program dilimpahkan kepada Kantor Wilayah/Balai Antar Kerja Antar Negara (Balai AKAN).

Kegiatan Antar Kerja Antar Negara ini merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memperluas kesempatan kerja, meningkatkan keahlian dan pengalaman kerja di luar negeri. Apabila kegiatan ini berjalan efektif maka diharapkan akan dapat mengurangi kesempatan kerja dan meningkatkan devisa negara.

Fenomena yang sering dijumpai adalah bahwa sebagian besar tenaga kerja Indonesia yang ada di luar negeri tersebut tidak dilengkapi dengan dokumen-dokumen resmi seperti yang dikehendaki dan diisyaratkan oleh pihak Departemen Tenaga Kerja. Calon tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri harus dilengkapi dokumen-dokumen resmi seperti: paspor, visa, tiket angkutan, perjanjian kerja, bukti kepesertaan program ASTEK, bukti pembayaran Dana Pembinaan TKI, rekomendasi bebas fiskal. Prosedur untuk pengiriman tenaga kerja Indonesia tersebut harus sama dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang merupakan mitra usaha Depnaker. Permasalahan Pemerintah Indonesia saat ini adalah masalah perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang kini sangat memprihatinkan. Seringkali dijumpai tenaga kerja Indonesia bermasalah di luar negeri, mulai urusan pemulangan belasan ribu TKI sampai kasus tindak pidana TKI di luar negeri.

Kenyataan yang ada, pada saat ini banyak sekali tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, baik yang bekerja di sektor formal maupun di sektor informal atau unskill. Mereka tersebar di berbagai negara seperti Malaysia, Arab Saudi, Hongkong, Taiwan, Jepang, Korea dan Amerika Serikat. Jumlah itu belum termasuk pekerja ilegal yang kemungkinan lebih banyak di luar negeri. Permasalahan seringkali

muncul dari TKI ilegal yang berada di luar negeri.

Salah satu motivasi tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri adalah upah yang relatif lebih besar daripada yang dapat diterima di Indonesia, seperti Arab Saudi sebagai negara yang paling banyak meminta tenaga kerja terutama Tenaga Kerja Wanita. Hal ini dapat dilihat, misalnya penerimaan bersih seorang pramuwisma di Arab Saudi adalah minimal RS. 500 atau kira-kira mencapai Rp. 2.000.000,-. Namun pada kenyataannya, tidak seperti yang mereka perkirakan, dan seringkali TKI tersebut mengalami berbagai masalah atau peristiwa yang dapat menyusahkan keberadaan mereka di tempat kerja. Dengan demikian diperlukan perlindungan tersendiri bagi TKI tersebut.

Beberapa kasus yang menimpa tenaga kerja Indonesia yang terjadi di Arab Saudi telah menjadi sorotan hangat masyarakat. Seperti kasus Soleha binti Anam yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga di Arab Saudi telah dijatuhi hukuman pancung karena terbukti melakukan pelanggaran menurut hukum setempat (Kompas, 1997 : 4). Sedikit melegakan adalah nasib Nasiroh binti Karnudin Indat yang terlepas dari hukuman pancung dan hanya menjalani sisa hukuman penjara yang ditetapkan 5 tahun (Gatra, 1997 : 77-78).

Sebenarnya kasus-kasus di atas hanyalah sebagian kecil dari kisah pilu TKI di Arab Saudi yang sering diberitakan media massa. Meskipun sudah sering diberitakan, namun masih selalu terulang. Yang dipertanyakan kemudian adalah apa tindakan pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap warga negara Indonesia yang ada di luar negeri.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, telah mendorong penyusun untuk mengadakan penelitian dan membahas dalam bentuk skripsi ini yang dititikberatkan pada masalah perlindungan tenaga kerja Indonesia di Arab Saudi sebatas fungsi dan kewenangan Kandepnaker Jember demi melindungi martabat dan keselamatan tenaga kerja Indonesia di Arab Saudi, serta untuk mewujudkan usaha-usaha dalam memperbaiki penghasilan kelompok-kelompok masyarakat yang mempunyai mata pencaharian dengan tingkat penghasilan yang masih rendah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, maka yang menjadi permasalahan pokok dalam penyusunan skripsi ini adalah:

1. syarat-syarat apa yang diperlukan untuk pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi?
2. bagaimanakah prosedur pengiriman tenaga kerja Indonesia Ke Arab Saudi?
3. bagaimanakah bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia selama di Indonesia dan di Arab Saudi?

1.3 Tujuan Penyusunan

Tujuan penyusunan skripsi ini dibagi dalam dua arah tujuan yang ingin dicapai, meliputi tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penyusunan skripsi ini adalah :

1. untuk menyatakan pikiran ilmiah secara tertulis.
2. untuk memenuhi salah satu syarat di dalam mencapai gelar kesarjanaan strata satu bidang ilmu hukum.
3. untuk pengembangan ilmu hukum pada umumnya.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penyusunan skripsi ini adalah :

1. untuk mengetahui syarat-syarat apa saja yang diperlukan untuk pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi.
2. untuk mengetahui prosedur pengiriman tenaga kerja Indonesia ke Arab Saudi.
3. untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia selama di Indonesia dan di Arab Saudi.

1.4 Metodologi

Sebuah karya tulis ilmiah, selalu mempunyai metode-metode tertentu yang menuntun pada pemecahan-pemecahan masalah dengan menggunakan sistem pendekatan tertentu, data-data, instrumen serta pengolahan data menjadi hasil konkrit yang bersifat ilmiah (Universitas Jember, 1998:17). Adapun tahapan-tahapan yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah:

1.4.1 Metode Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang dipergunakan adalah pendekatan secara yuridis normatif dan yuridis sosiologis yaitu suatu pendekatan masalah berdasarkan peraturan-peraturan perundangan yang berlaku beserta peraturan pelaksanaannya, disamping itu juga berdasarkan fakta bekerjanya hukum dalam masyarakat.

1.4.2 Sumber Data

Data-data yang digunakan sebagai penunjang dalam penyusunan skripsi ini dikelompokkan dalam dua bagian yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1.4.2.1 Sumber Data Primer

Sumber data primer merupakan suatu data yang dipergunakan untuk menjelaskan suatu masalah yang diperoleh dari dalam obyek permasalahan. Pengambilan sumber data primer diperoleh melalui konsultasi dan penyerapan informasi pada pihak-pihak yang berkompeten, antara lain dengan Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan dan Kepala Seksi Penta Karya pada kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Jember.

1.4.2.2 Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder yang dipergunakan untuk menjelaskan suatu masalah diperoleh dari hasil studi kepustakaan guna mendapatkan landasan teori dengan membaca dan menelaah peraturan perundang-undangan, literatur, majalah serta tulisan-tulisan ilmiah lain yang berkaitan erat dengan pokok permasalahan.

1.4.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan untuk memperoleh keterangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Studi literatur

Pengumpulan data dengan studi literatur adalah mengumpulkan data-data dengan membaca, menelaah, mengkaji buku-buku literatur dan data yang ada di Depnaker Jember yang tertuang dalam arsip-arsip serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan.

2. Interview

Pengumpulan data dengan cara interview dilakukan dengan mengadakan wawancara secara langsung kepada pihak yang berkompeten dalam hubungannya dengan permasalahan yang ada yaitu dengan pihak Depnaker Jember. Berdasarkan data yang diperoleh ini akan disusun dalam bentuk uraian.

1.4.4 Analisa Data

Analisa data yang dipergunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu data yang telah terkumpul diseleksi, dikategori, dijelaskan, dan selanjutnya dideskripsikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Akhirnya ditarik kesimpulan dengan memakai metode deduksi, dimaksudkan agar memenuhi kriteria sebagai karya tulis ilmiah.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA, PERJANJIAN KERJA DAN PERLINDUNGAN HUKUMNYA

2.1 Pengertian Tenaga Kerja Pada Umumnya Dan Tenaga Kerja Indonesia

2.1.1 Pengertian Tenaga Kerja Pada Umumnya

Pengertian tenaga kerja diatur secara umum dalam UU No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Dalam Pasal 1 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jadi pengertian tenaga kerja tersebut meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas dari hubungan kerja tersebut di atas ialah bekerja di bawah perintah orang lain yang menerima upah.

Pengertian tenaga kerja menurut Manulang (1990 : 3) adalah : "penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan sedang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga".

Pengertian tenaga kerja tersebut juga dikemukakan oleh Soepomo (1992 : 47) yang menyebutkan bahwa :

Tenaga kerja adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali misalnya:

1. anak-anak berumur 14 tahun ke bawah;
2. mereka yang berumur di atas 14 tahun tetapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu penuh;
3. mereka yang karena usia tinggi, cacat baik jasmaniah maupun rohaniyah, tidak mampu melakukan pekerjaan;
4. mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.

Arti tenaga kerja ini sangat luas, meliputi semua orang (bagian dari penduduk dalam usia kerja) yang mampu dan diperbolehkan melakukan pekerjaan tanpa melihat jenis pekerjaan yang dilakukannya, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun yang belum/tidak mempunyai pekerjaan.

Tenaga kerja (manpower) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau Labour force terdiri dari golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur atau sedang mencari pekerjaan; sedangkan yang termasuk dalam bukan angkatan kerja adalah : a. golongan yang bersekolah; b. golongan yang mengurus rumah tangga, dan c. golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Dapat dijelaskan bahwa yang dimaksudkan golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya atau terutama bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa menerima upah. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan ini ada 2 (dua) macam, yaitu :

- a. Penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan
- b. Mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (orang-orang jompo), cacat atau sakit kronis.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja.

2.1.2 Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Pengertian tenaga kerja Indonesia menurut Pasal 1 huruf d Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Dan Ke Luar Negeri menyebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia yang

selanjutnya disebut TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian dan olah raga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Pengertian tenaga kerja Indonesia tersebut di atas juga tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-44/MEN/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Dan Ke Luar Negeri pasal 1 huruf g.

Melihat pengertian Tenaga Kerja Indonesia dalam Permenaker dan Kepmenaker di atas, maka setiap TKI harus memenuhi unsur-unsur seperti yang tertuang dalam pengertian TKI yaitu :

1. warga negara Indonesia;
2. laki-laki atau perempuan (umur 18 tahun ke atas);
3. tujuan melakukan kegiatan sosial ekonomi, budaya atau pelatihan sambil bekerja di luar negeri;
4. jangka waktu tertentu (1 atau 2 tahun);
5. memperoleh ijin dari Depnaker;
6. berdasarkan perjanjian kerja.

Penempatan Tenaga kerja Indonesia yang dikirim ke luar negeri dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari suatu daerah, ataupun dari luar negeri dengan memindahkannya dari daerah yang kelebihan tenaga kerja.

Masalah penempatan tenaga kerja ke luar negeri tersebut telah diatur dalam:

1. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Dan ke Luar Negeri.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-44/MEN/1994 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Dan ke Luar Negeri.
3. Surat Keputusan Dirjen Binapenta Nomor: B.15/BP/1995 Tentang Petunjuk Tehnis Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.

Dalam ketentuan tersebut di atas telah ditetapkan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri, yang mencakup antara lain :

- a. tata cara penempatan TKI ke luar negeri;
- b. perjanjian kerja/kontrak kerja, jaminan sosial dan bebas fiskal;
- c. persyaratan calon TKI;
- d. permintaan nyata tenaga kerja;
- e. penyiapan kualitas tenaga kerja;
- f. penempatan di tempat tugas.

Penempatan TKI ke luar negeri di satu sisi merupakan asset bagi pemerintah Indonesia, namun di sisi lain menjadi beban pemerintah Indonesia, hal tersebut juga menyangkut kepada nasib TKI di luar negeri (BPHN, 1994 : 238).

Manulang (1990 : 35) berpendapat bahwa terdapat tiga pihak yang secara langsung maupun tidak langsung harus bekerja sama dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri, yaitu:

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, yang memiliki Surat Izin Usaha Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dari Departemen Tenaga Kerja (SIUP NAKER).

Pemberi kerja yaitu pemakai jasa tenaga kerja Indonesia (User/Emloyer), yakni instansi/perusahaan atau perorangan di luar negeri yang mempekerjakan tenaga kerja Indonesia.

Tenaga kerja Indonesia yaitu warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan sosial ekonomi di luar negeri dalam jangka waktu tertentu dan memperoleh izin dari Departemen Tenaga Kerja.

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri ini dilaksanakan dan diawasi oleh Pemerintah yaitu Departemen Tenaga Kerja dalam suatu kegiatan pelayanan yang disebut kegiatan ANTAR KERJA, dimana kegiatan ANTAR KERJA ini terdiri dari beberapa bagian, salah satu diantaranya yaitu Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

2.1.3 Dasar Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri

Dasar hukum yang dijadikan landasan yuridis dalam penempatan tenaga Indonesia ke luar negeri adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja :
 - a. Pasal 3 : Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (UUD 1945 Pasal 27 ayat (2)).
 - b. Pasal 4 : Tiap tenaga kerja bebas memilih dan atau pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
 - c. Pasal 5 : (1) Pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai
(2) Pemerintah mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan ke arah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif
(3) Pemerintah mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip "tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat".
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1994 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Dan Ke Luar Negeri:
 - a. Pasal 2 : Pelaksanaan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri harus mentaati ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri.
 - b. Pasal 3 : (1) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilaksanakan secara tertib, efisien dan efektif untuk mencapai peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, pemasukan devisa, perluasan lapangan kerja dan keberhasilan usaha jasa penempatan tenaga kerja dengan memperhatikan harkat dan martabat bangsa dan negara, melalui

pendayagunaan permintaan pasar kerja di dalam dan di luar negeri.

- c. Pasal 4 : Tenaga kerja di Indonesia yang akan bekerja dan atau mengikuti latihan kerja di luar negeri dengan menggunakan visa panggilan (Calling Visa) perorangan dibantu dan diberi kemudahan, untuk itu TKI yang bersangkutan perlu melaporkan diri ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-44/MEN/1994 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Dan ke Luar Negeri.
 4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-149/MEN/1983 tentang Tata Cara Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja ke Arab Saudi.
 5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-28/MEN/1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Tenaga Kerja
 6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja no. KEP-92/MEN/1998 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri melalui Asuransi.
 7. Surat Keputusan Dirjen Binapenta Nomor: B.15/BP/1995 Tentang Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri.
 8. Surat Menteri Tenaga Kerja Nomor : 269/M/VIII/1994 Tentang Program Ekspor Jasa TKI.

✧

2.2 Perjanjian Kerja Antara TKI Dengan Pihak Pengirim

Setiap calon TKI yang telah lulus seleksi akhir dan akan bekerja di luar negeri, wajib menandatangani suatu perjanjian yang disebut "Perjanjian Kerja Perorangan" antara calon TKI dengan PJTKI dalam bentuk tertulis. Perjanjian kerja tersebut telah terlebih dahulu ditandatangani oleh pihak pengguna jasa TKI. Sebelum menandatangani perjanjian kerja tersebut, calon TKI harus membaca dan memahami seluruh isi perjanjian kerja, baik yang menyangkut hak maupun kewajibannya.

Menurut pendapat Yahya Harahap (1982 : 245) perjanjian kerja disebut sebagai persetujuan kerja, yaitu :

suatu persetujuan antara pekerja/karyawan/buruh atau pemborong/penerima kerja sebagai "pihak pertama", mengikat diri untuk menyerahkan tenaganya kepada yang menyuruh lakukan kerja atau pemberi borongan sebagai "pihak kedua", guna mendapat "upah" selama jangka waktu tertentu.

Subekti (1985 : 57) berpendapat lain mengenai perjanjian kerja dan menyebutkan sebagai berikut :

bahwa undang-undang membagi perjanjian untuk melakukan pekerjaan dalam tiga macam, yaitu : 1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu; 2. Perjanjian Kerja/Perburuhan; 3. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan. Dalam hal ini, perjanjian antara calon TKI dengan PJTKI termasuk dalam perjanjian kerja perorangan. Disebut dengan perjanjian kerja perorangan untuk membedakannya dengan perjanjian kerja perburuhan.

Dalam meninjau perjanjian kerja yang ada di Indonesia, titel 7A Buku III KUH Perdata dapat digunakan sebagai dasar dan dilengkapi dengan peraturan perundangan lainnya, seperti Undang-Undang tentang Perjanjian perburuhan antara Serikat Buruh dan Majikan; Undang-Undang tentang Perselisihan Perburuhan; Undang-Undang Pemutusan Hubungan Kerja. Menurut Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang dimaksud dengan perjanjian kerja itu sesuai dengan yang terdapat dalam pasal 1601a adalah perjanjian dengan mana pihak yang satu, buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, majikan, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.

Perjanjian Kerja menurut Djumialdji (1994 : 18-19), harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

1. Ada orang di bawah pimpinan orang lain;
2. Penunaian Kerja/melakukan pekerjaan;
3. Dalam waktu tertentu;
4. Adanya upah.

Perjanjian kerja yang telah ditandatangani tersebut mempunyai kekuatan mengikat para pihak dalam perjanjian, sebagaimana tertuang dalam pasal 1313 KUH Perdata bahwa suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih. Dan Perjanjian Kerja itu sebaiknya

dilakukan secara tertulis, dengan demikian mempunyai kekuatan hukum (vide pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara bahwa perjanjian yang sah dapat berlaku sebagai undang-undang bagi masing-masing pihak yang terkait.

Seperti halnya dengan semua perjanjian lain, dimintakan syarat-syarat tertentu mengenai orang-orangnya, isi dan kadang-kadang mengenai bentuknya yang tertentu. Titel 7A Buku III KUHPerdara masih dipergunakan sebagai dasar perjanjian kerja, oleh karenanya harus memenuhi persyaratan tentang perjanjian seperti yang tertuang dalam buku ketiga KUHPerdara. Pasal 1320 KUHPerdara mengatakan bahwa :

Sahnya suatu persetujuan/perjanjian diperlukan empat syarat, yaitu :

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu hal tertentu;
4. suatu sebab yang halal.

Pada dasarnya orang-orang yang dapat membuat perjanjian hanyalah orang dewasa yang mempunyai tanggung jawab, yang mempunyai kemampuan untuk menyelenggarakan perjanjian kerja. Syarat dewasa bagi calon TKI adalah 18 tahun ke atas, dan bila belum kawin harus ada ijin dari orang tuanya sebagai walinya. Ijin tersebut sebagai kuasa oleh orang tuanya, karena dia masih dianggap belum dewasa. Bagi mereka yang sudah kawin, harus mendapatkan ijin dari suami atau isterinya.

Orang yang dianggap tidak mampu untuk membuat perjanjian telah ditentukan dalam Pasal 1330 KUHPerdara menyebutkan :

Tak cakap untuk membuat suatu perjanjian adalah :

1. orang-orang yang belum dewasa;
2. mereka yang ditaruh di bawah pengampuan;
3. orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Bentuk dan isi perjanjian kerja menurut ketentuan pasal 1338 KUHPerdara tersebut bersifat bebas dengan batasan tertentu, maka hal ini berlaku bagi proses terbentuknya isi perjanjian kerja TKI dengan PJTKI. Sejauhmana hak-hak TKI yang dapat dilihat dalam perjanjian kerja tidaklah dapat diketahui secara rinci seperti yang

tertuang dalam peraturan-peraturan mengenai kesehatan kerja maupun keselamatan kerja yang berlaku di negara kita. Isi dari perjanjian kerja yang memuat hak-hak dan kewajiban TKI dan pengguna jasa TKI yang dilakukan PJTKI dengan pihak TKI, biasanya bersifat singkat yang dikarenakan adanya peraturan majikan yang akan memuat lebih rinci mengenai syarat-syarat kerja yang pada pokoknya menggambarkan hubungan kerja antara buruh dan majikan.

Proses terjadinya Perjanjian Kerja adalah sebagai berikut : setiap perusahaan atau instansi atau perorangan di luar negeri yang memerlukan TKI harus mengajukan permohonan langsung kepada Menteri atau melalui Perwakilan RI setempat dan melampirkan antara lain konsep perjanjian kerja yang mengatur hak-hak dan kewajiban pemberi kerja dan TKI; konsep tersebut disyahkan oleh instansi yang berwenang di bidang ketenagakerjaan di negara setempat dan melaporkan kepada KBRI atau Perwakilan RI setempat. Dalam hal ini perjanjian kerja yang telah disepakati oleh Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Arab Saudi dengan Lembaga Pelaksana Penempatan tenaga Kerja Indonesia. Perjanjian kerja tersebut ditandatangani oleh pihak pengguna jasa/pengusaha dari Arab Saudi dan oleh TKI Indonesia sebelum diberangkatkan, sedangkan PPTKI bertindak untuk dan atas nama pengusaha di Arab Saudi dalam melakukan penandatanganan perjanjian kerja tersebut dengan calon TKI.

Perjanjian kerja tersebut ditanda tangani oleh calon TKI di hadapan dan diketahui oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kandepnaker atau Kanwil daerah asal TKI atau Balai AKAN setempat oleh pejabat yang ditunjuk dan diberi wewenang untuk itu. Pada waktu penandatanganan perjanjian kerja ini Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menjelaskan kepada calon TKI, apa yang menjadi hak dan kewajibannya selama bekerja di luar negeri dan apa yang menjadi hak kewajiban pihak majikan sesuai dengan isi perjanjian kerja yang akan mereka tanda tangani. Penandatanganan perjanjian kerja dilakukan setelah kedua belah pihak memahami dan menyetujui isi perjanjian tersebut. Apabila salah satu atau kedua belah pihak masih

ragu terhadap isi dari pada perjanjian kerja tersebut, kepada mereka diberi kesempatan selama 2 x 24 jam untuk menandatangani perjanjian kerja tersebut.

Sejauh mana hak-hak TKI yang dapat dilihat dalam perjanjian kerja tidaklah dapat diketahui secara rinci seperti yang tertuang dalam peraturan-peraturan mengenai kesehatan kerja maupun keselamatan kerja yang berlaku di negara kita. Isi perjanjian kerja yang memuat hak-hak dan kewajiban TKI dan pengguna jasa TKI yang dilakukan melalui PPTKI dengan pihak TKI, biasanya bersifat singkat dikarenakan adanya peraturan majikan yang akan memuat lebih rinci mengenai syarat-syarat kerja yang pada pokoknya menggambarkan hubungan kerja antara buruh dan majikan.

Perjanjian kerja dimaksud dibuat rangkap 4 (empat), dua diantaranya bermaterai cukup. Perjanjian kerja antara tenaga kerja yang akan ditempatkan di luar negeri dengan PJTKI tersebut memuat syarat-syarat kerja dan kondisi kerja serta hak dan kewajiban masing-masing pihak, dibuat dalam bentuk tertulis demi kepastian hukumnya.

Masing-masing pihak akan mengetahui hak dan kewajibannya yang dapat diketahui dari isi perjanjian kerja tersebut, dan masing-masing pihak harus melaksanakan apa yang telah mereka sepakati bersama.

Lamanya perjanjian kerja tergantung dari kesepakatan antara TKI dan pemberi kerja yang tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat oleh PJTKI yang bertindak untuk dan atas nama pemberi kerja. Perjanjian kerja ini dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun atas persetujuan kedua belah pihak setelah mendapat izin dari KBRI setempat.

Namun perlu diketahui lebih lanjut bahwa perjanjian kerja ini lebih diperlukan lagi bagi tenaga kerja yang bekerja di sektor informal karena mereka lebih memerlukan perlindungan dan posisi mereka agar lebih terjamin.

2.3 Perjanjian Kerja Antara TKI Dengan Pihak Penerima

Dengan terwujudnya hubungan kerja, maka baik pengguna jasa maupun tenaga kerja yang bersangkutan masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengguna jasa berhak memerintah dan atau menugaskan tenaga kerja agar bekerja dengan giat dan rajin tanpa melampaui batas-batas isi perjanjian kerja itu, dan tenaga kerja berhak menerima upah dan jaminan-jaminan lainnya kepada pengguna jasa tanpa melampaui pula batas-batas isi perjanjian kerja tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Dan Ke Luar Negeri pasal 1 huruf o menyebutkan Perjanjian kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara TKI dengan Pengguna Jasa TKI, yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Mengenai perjanjian kerja antara TKI dengan pihak penerima ini juga dikemukakan oleh Kartasapoetra (1986 : 64) yang menyatakan sebagai berikut :

Perjanjian kerja itu harus merupakan hasil kesepakatan antara kedua belah pihak dan harus menyangkut pekerjaan-pekerjaan yang diwenangkan oleh pemerintah. Perjanjian kerja ini tidak boleh mengandung unsur-unsur pemerasan, dan perjanjian kerja itu dapat terwujud bukan karena adanya pemaksaan, hingga pihak yang satu akan dirugikan oleh pihak yang lain.

Perjanjian kerja tersebut harus diketahui dan atau disyahkan oleh Instansi berwenang dan Perwakilan R.I. di negara tujuan penempatan khusus untuk permintaan nyata berasal dari Pengguna Jasa yang berstatus lembaga atau badan hukum baik pemerintah maupun swasta yang diperoleh di Indonesia ditentukan bahwa Rancangan Baku Perjanjian Kerja (Standard Employment Agreement) diketahui oleh Perwakilan Negara yang bersangkutan di Indonesia dan atau Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja c.q. Direktorat Syarat Kerja.

Bentuk baku perjanjian kerja tersebut diatur dalam UU No. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dan UU No. 1 Tahun

1970 tentang Keselamatan Kerja serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Dan Ke Luar Negeri harus memuat:

- a. Nama dan alamat Pengguna Jasa baik perseorangan maupun badan hukum;
- b. Nama, alamat, umur, jenis kelamin dan nomor paspor TKI;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Besarnya upah serta cara pembayarannya;
- e. Hak dan kewajiban TKI;
- f. Hak dan kewajiban Pengguna Jasa;
- g. Syarat-syarat kerjanya;
- h. Jangka Waktu berlakunya perjanjian kerja;
- i. Tempat atau lokasi kerja;
- j. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanggal dimulai berlaku.

Perjanjian kerja tersebut dibuat 1 (satu) rangkap untuk TKI dan 1 (satu) rangkap untuk Pengguna Jasa, yang dipergunakan sebagai pedoman melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pengguna Jasa TKI harus mentaati dan melaksanakan isi perjanjian kerja serta memperlakukan TKI sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Sementara itu TKI juga harus mentaati dan melaksanakan isi perjanjian kerja itu. Dalam hal terjadi permasalahan antara TKI dengan pihak Pengguna Jasa maka diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu kepada perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat. Pengguna Jasa harus sanggup dan mampu memenuhi serta melaksanakan keseluruhan isi perjanjian kerja yang telah berlaku secara sah.

2.4 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri

Berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan, salah satu kewajiban pemerintah adalah menciptakan lapangan pekerjaan, yang dilakukan melalui pengiriman tenaga

kerja ke luar negeri untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia di negara tujuan sesuai dengan skill atau kemampuan yang diperlukan.

Dalam rangka perlindungan TKI ke luar negeri juga diperhatikan oleh pemerintah seperti yang dikemukakan oleh Soedjono (1987 : 41), bahwa Perlindungan tenaga kerja dapat diselenggarakan dalam bentuk pelayanan, penerahan dan pengawasan serta pula menyangkut hak dan kewajiban yang bertalian dengan masalah ketenagakerjaan.

Perlindungan TKI di luar negeri diawali dari prosedur pelayanan, pengirimannya sampai dengan pengawasan di negara tujuan baik mengenai hak dan kewajibannya sehingga diharapkan mampu meningkatkan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja yang bersangkutan; selain itu setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib ikut program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa tenaga kerja Indonesia atau Lembaga Pelaksana Penempatan.

Di dalam masalah perlindungan tenaga kerja ini Manulang (1990 : 124) berpendapat bahwa:

unsur pengawasan merupakan pendeteksi dini di dalam meningkatkan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan tenaga kerja, sehingga diharapkan dapat memberikan atau dapat menciptakan suasana yang aman, stabil dan mantab di bidang ketenagakerjaan.

Dilihat dari segi ekonomi, TKI yang dikirim ke luar negeri merupakan aset nasional yang dapat menambah devisa negara. Maka sudah sepantasnya mereka memperoleh perlindungan hukum dari pemerintah, khususnya Depnaker dan Perwakilan RI di negara tempat mereka bekerja, terutama yang berangkat ke negara tujuan melalui prosedur dan ketentuan yang berlaku, atau bahkan merupakan bagian dari kerja sama antara kedua negara. Karena itu, TKI perlu diberi pemahaman situasi negara tempat kerjanya, dokumen jati dirinya benar dan tidak palsu, dan dibuat tidak dalam kondisi psikologis diperas dan tertekan.

Hal tersebut di atas sejalan dengan penerapan hukum internasional yang memberikan perlindungan kepada TKI yang berada di luar negeri seperti tersebut di bawah ini :

Oleh Atmasasmita (1997 : 103) dikemukakan Hukum Internasional memberikan peluang kepada setiap negara untuk memperhatikan dan melindungi warga negaranya dari ketidakadilan penerapan hukum di negara tempat TKI bekerja atau berdomisili. Bila TKI itu melakukan kesalahan dan harus berhadapan dengan pengadilan, polisi negara itu harus memberitahukan kepada perwakilan RI di sana. Begitulah prosedurnya. Sebaliknya, perwakilan RI berhak melakukan upaya untuk membela TKI itu, baik dengan jalan hukum maupun langkah diplomasi.

Penempatan TKI ke luar negeri diatur secara khusus dalam peraturan Menteri dan Keputusan Menteri yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan semaksimal mungkin kepada para TKI di luar negeri, terutama TKI yang berangkat secara resmi sesuai aturan yang tertuang dalam peraturan tersebut. Pemerintah wajib melindungi setiap warga negaranya, terutama yang bekerja di luar negeri dan berusaha agar mereka dapat bekerja dengan tenang, tertib, dan terhindar dari eksploitasi yang tidak manusiawi oleh pihak majikan dan oknum-oknum yang mencari kesempatan dalam menjalankan hak dan kewajibannya sebagai tenaga kerja.

Dasar perlindungan TKI oleh pemerintah adalah Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang diatur lebih lanjut dalam UU no. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan secara khusus dijelaskan dalam Keputusan Menteri tenaga Kerja No. KEP-92/MEN/1998 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri Melalui Asuransi.

Perlindungan tenaga Kerja Indonesia oleh Pemerintah seperti tercantum dalam UU NO. 14 tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan pokok Mengenai Tenaga Kerja diatur sebagai berikut :

- ❖ Pasal 9 : "Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama".

- ❖ Pasal 10 : “ pemerintah membina perlindungan tenaga kerja yang mencakup : a. Norma Keselamatan kerja; b. Norma kesehatan kerja dan hygiene perusahaan; c. Norma kerja; d. Pemberian ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.

Selain kedua pasal tersebut, dasar perlindungan terhadap calon TKI adalah Pasal 15 UU No. 14 tahun 1969 yang berbunyi : “Pemerintah mengatur penyelenggaraan pertanggung jawaban sosial dan bantuan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya”.

Pasal 15 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tersebut dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 31 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/Men/1994 yaitu: “Perlindungan kepada tenaga kerja peserta program penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Kewajiban melindungi TKI dalam peraturan di atas disebutkan pula dalam Permenaker No. PER-02/MEN/1994 :

- ❖ Pasal 32 : Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) huruf a,b,d dan e sebelum melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus memenuhi kewajiban yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja antara lain: a. persyaratan penempatan tenaga kerja; b. seleksi terhadap kualitas Calon Pengguna Jasa tenaga kerja; c. kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja; d. kepastian pengikutsertaan tenaga kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan atau sistim jaminan kesejahteraan TKI serta sistem asuransi lainnya di negara penempatan tenaga kerja.
- ❖ Pasal 33 : (1). Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) huruf a,b,d dan e yang menempatkan TKI ke luar negeri harus bertanggung jawab atas: keselamatan penempatan tenaga kerja sejak dari daerah asal sampai dengan

kedatangan dari luar negeri, kepulangannya ke tempat asal dan keberangkatan kembali setelah cuti;

- a) mengurus penyelesaian permasalahan yang timbul antara tenaga kerja dengan Pengguna Jasa berdasarkan perjanjian kerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat;
 - b) hak-hak TKI yang belum diselesaikan dan atau belum oleh Pengguna Jasa.
- (2). Dalam menyelesaikan permasalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dapat minta bantuan Perwakilan R.I. atau bekerjasama dengan Badan Usaha yang ditunjuk oleh Menteri.

Sedangkan dalam Kepmenaker R.I. Nomor: KEP-44/MEN/1994 menetapkan tentang perlindungan hukum dan jaminan sosial kepada TKI. Dalam perlindungan hukum, misalnya, kita dapati 12 klausul tentang itu :

- 1) Dalam rangka perlindungan hukum, setiap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri harus menandatangani Perjanjian Kerja yang telah terlebih dahulu ditandatangani oleh pihak Pengguna Jasa yang bersangkutan;
- 2) Sebelum menandatangani Perjanjian Kerja Calon TKI harus telah membaca dan memahami seluruh isi Perjanjian Kerja, baik menyangkut hak maupun kewajibannya;
- 3) Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh calon TKI di hadapan dan diketahui oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan di Kantor Depnaker atau Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja daerah asal TKI atau di Kantor Balai AKAN setempat oleh Pejabat yang ditunjuk atau diberi wewenang untuk itu;
- 4) Dalam hal terjadi permasalahan antara TKI dengan Pengguna Jasa diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu kepada Perjanjian Kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat;

- 5) Perwakilan Luar Negeri atau Mitra Usaha harus aktif membantu menyelesaikan permasalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1);
- 6) Dalam menyelesaikan permasalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) apabila diperlukan dapat minta bantuan Perwakilan R.I. atau bekerja sama dengan Badan Usaha Pengembangan dan Penempatan Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri;
- 7) Pengguna Jasa, Mitra Usaha, Perwakilan Luar Negeri, dan Pelaksana Penempatan Tenaga kerja sesuai dengan fungsinya bertanggung jawab atas kepulangan TKI karena berakhirnya Perjanjian Kerja, menjalankan cuti, dan keberangkatan kembali ke negara tujuan;
- 8) Bagi setiap TKI yang telah berakhir masa Perjanjian Kerja dan ingin memperpanjang hubungan kerja dengan Pengguna Jasa di negara setempat, TKI dan Pengguna Jasa harus membuat Perjanjian Baru dengan memperhatikan pengalaman dan prestasi kerja yang dikaitkan dengan peningkatan upah, untuk jangka waktu satu tahun di hadapan dan diketahui oleh Perwakilan R.I. Dalam hal ini Pengguna Jasa harus membuat laporan tertulis kepada Mitra Usaha dan Perwakilan Negeri setempat;
- 9) Perpanjangan hubungan kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dilengkapi dengan perpanjangan asuransi jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 10) Mitra Usaha dan Perwakilan Luar Negeri harus segera membuat laporan tertulis kepada PJTKI yang bersangkutan, tentang adanya perpanjangan hubungan kerja antara TKI dan Pengguna Jasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (2);
- 11) Dalam hal TKI mendapat kecelakaan, sakit, atau meninggal dunia di luar negeri, Pelaksana Penempatan TKI bertanggung jawab sepenuhnya untuk:
 - a) Mengurus perawatan atau pemakaman di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui Perwakilan Luar negeri dan Mitranya;
 - b) Mengurus harta peninggalan dan hak-hak yang belum di terima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.

- 12) Dalam hal TKI mendapat kecelakaan atau meninggal dunia di luar negeri, Pengguna Jasa melaporkan kepada Mitra Usaha, Perwakilan Luar Negeri, Perwakilan R.I. di negara setempat dan PJTKI atau Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja lainnya di Indonesia.

Terhadap jaminan sosial bagi para TKI, Keputusan Menteri tenaga Kerja Nomor: KEP-44/MEN/1994 sedikitnya memuat dua klausul berikut rinciannya:

- 1) Setiap calon TKI harus ikut sebagai peserta program jaminan sosial tenaga dan atau sistim jaminan sosial tenaga kerja atau asuransi lainnya di negara tempat TKI bekerja;
- 2) Tata cara keikutsertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a) PJTKI wajib mempertanggungjawabkan TKI yang akan ditempatkan bekerja pada Pengguna Jasa perseorangan ke dalam program Jamsostek PT Astek sejak perjanjian kerja ditandatangani TKI, untuk Program Asuransi Kecelakaan Kerja (AKK) dan Asuransi Kematian (AK), dengan membayar Program Jamsostek kepada PT Astek sekaligus untuk selama Perjanjian Kerja;
 - b) PJTKI wajib mempertanggungjawabkan TKI yang akan ditempatkan bekerja pada Pengguna Jasa yang berstatus Instansi, Lembaga atau Badan Hukum ke dalam Program Jamsostek PT Astek sejak Perjanjian Kerja ditandatangani TKI, untuk jangka waktu perjalanan TKI ke dan dari negara tempat kerja dengan membayar iuran Program Jamsostek kepada PT Astek untuk masa dua tahun.

Bagi TKI yang mendapat kecelakaan kerja akan memperoleh uang santunan dari PT Astek (Persero). Bila TKI meninggal, ahli waris akan mendapat uang santunan yang dibayarkan oleh PT Astek Pusat di Jakarta. Bila TKI mendapatkan kecelakaan dan menderita cacat seumur hidup, maka santunan akan dibayarkan oleh PT Astek Pusat di Jakarta (Republika, 1996 : 3-4).

Perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja tersebut hanya akan mempunyai arti bila pelaksanaannya diawasi oleh suatu ahli yang harus mengunjungi tempat kerja pada waktu tertentu (Askin, 1993 : 49).

2.5 Perlindungan TKI Di Negara Penerima

Mengingat masalah mendasar bagi TKI di luar negeri adalah perlindungan hukum yang adil dan layak dari negara tempat mereka bekerja, maka peranan perwakilan RI hendaknya bagaikan “ bapak angkat “, menjadi tempat bertanya dan berlindung para TKI di sana.

Perlindungan TKI ini juga diakui oleh hukum internasional terutama di negara tempat mereka bekerja seperti yang dikemukakan oleh Atmasasmita (1997 : 103) yang menyebutkan, bahwa “Dalam hubungan internasional memang ada prinsip nonintervensi antara satu negara dan negara lain. Namun prinsip itu tidak berlaku bila terjadi ketidakadilan hukum terhadap warga negara asing yang bermukim atau bekerja di sana”.

Prinsip nonintervensi ini berlaku juga untuk negara Indonesia dan berlaku sikap saling menghargai hukum masing-masing negara tanpa melupakan hukum negara lain.

Bahkan belum lama ini muncul gagasan untuk menempatkan penasihat hukum di kantor perwakilan RI di luar negeri, bisa di tingkat kedutaan besar atau konsulat jenderal. Gagasan ini patut dipertimbangkan pemerintah. lebih-lebih bila mengingat jumlah TKI terus meningkat dari tahun ke tahun. Dengan makin meningkatnya hubungan bilateral atau multilateral, antara Pemerintah Indonesia saat ini dan negara lain, gagasan tersebut cukup realistis untuk diwujudkan.

Selain perwakilan penasihat hukum, perlu dipertimbangkan penempatan anggota kepolisian dan kejaksaan pada perwakilan RI di luar negeri, seperti yang dikemukakan oleh Atmasasmita (1997 : 103) sebagai berikut:

Penempatan anggota kepolisian dan kejaksaan pada perwakilan RI di luar negeri khusus untuk membantu Kedutaan Besar RI dan Konsulat RI menangani

kasus WNI bermasalah. perwakilan penasihat hukum itu atas seijin kedutaan besar, bisa saja meminta penyerahan tersangka WNI untuk diproses di Indonesia. Penyerahan itu dapat dilakukan berdasarkan perjanjian ekstradisi antara kedua negara. Jika perjanjian ekstradisi belum ada, penyerahan dapat dilakukan atas dasar hubungan baik kedua negara.

Negara penerima dalam hal ini adalah Arab Saudi sebagai negara tujuan para TKI bekerja. Arab Saudi memiliki peraturan perundang-undangan sendiri untuk melindungi para tenaga kerja asing yang berada di negaranya. Undang-Undang Dasar (The Constitution) Kerajaan Arab Saudi adalah Al-Quran dan Sunah Muhammad SAW. Ada ayat-ayat dalam Al-Quran mengenai perlindungan hukum kepada buruh, antara lain: "Seseorang tidak dibebankan lebih dari kemampuannya" (QS Al Baqarah 286). Dalam hadits tersebut ada suruhan untuk membayar gaji buruh, sebelum keringatnya kering.

Karena Konstitusi Arab Saudi Al-Quran dan Sunah, maka hierarki kedua peraturan perundang-undangannya setelah konstitusi disebut *The Basic Law of Government*. Pasal 17 Basic Law 27-8-1412 H (1 Maret 1992) menetapkan: "Pemilikan, modal, tenaga kerja adalah dasar ekonomi dan kehidupan sosial Kerajaan. Semua ini adalah hak-hak pribadi yang melayani fungsi yang sesuai dengan Syari'ah Islam".

Pasal 18 menetapkan: "Negara akan menjamin kebebasan dan tak dapat diganggu gugatnya kepemilikan pribadi. Kepemilikan pribadi tidak akan disita kecuali untuk kepentingan umum dan penyitaan akan dikompensasi secara wajar".

Pasal 19: "Penyitaan kolektif kepemilikan dilarang. Penyitaan kepemilikan pribadi hanya akan berlaku sesuai dengan suatu keputusan pengadilan". Pasal 26: "Negara akan menyediakan kesempatan kerja kepada semua rakyat yang sanggup dan akan menetapkan perundang-undangan untuk melindungi pekerja dan majikan".

Pasal 36: "Negara akan menjamin keamanan semua warga negara dan orang asing yang hidup dalam tempat tinggalnya. Tidak ada orang akan ditahan, di penjara, atau tindakan-tindakannya dibatasi kecuali oleh ketentuan-ketentuan hukum".

Pasal 47: "Warga negara dan penduduk asing keduanya mempunyai hak yang sama terhadap proses peradilan (litigation)".

Royal Decree No/M 21 tanggal 6 Ramadhan 1389 (15 nopember 1969) mengenai Undang-undang Perburuhan Kerajaan Arab Saudi pasal 3 menetapkan bahwa sebagai pengecualian, pasal-pasal Undang-undang ini tidak termasuk kepada:

- 1) Pekerja dalam perusahaan keluarga yang termasuk hanya anggota-anggota dari keluarga majikan.
- 2) Orang yang bekerja di peternakan atau pertanian dengan pengecualian; a) Orang-orang yang bekerja di perusahaan pertanian yang memproses produksinya sendiri; b) Orang-orang yang bekerja secara permanen dalam operasi atau perbaikan alat mekanis yang diperlukan untuk pertanian.
- 3) Pembantu domestik dan orang-orang yang dianggap seperti itu (Gema Kliping, 1996 : 32-33).

Jadi, Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar ketentuan di atas dapat termasuk dalam Undang-undang Perburuhan di atas.

BAB III

SYARAT-SYARAT DAN PROSEDUR PENGIRIMAN SERTA BENTUK PERLINDUNGAN TKI KE ARAB SAUDI

3.1 Syarat-Syarat Yang Diperlukan Untuk Pengiriman TKI Ke Arab Saudi

Setiap calon TKI yang dipersiapkan untuk dipekerjakan ke luar negeri harus memenuhi persyaratan umum untuk penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri tanpa memandang siapa yang berkeinginan bekerja di luar negeri. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kartasapoetra (1986 : 31) yang menyatakan sebagai berikut:

Dalam hal penerimaan tenaga kerja itu harus terbuka bagi setiap warga masyarakat yang dapat memenuhi syarat-syarat pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan dan kecakapan untuk menjalankan tugas pekerjaan tersebut, tanpa membeda-bedakan golongan, keturunan dan agama.

Dalam pelaksanaan perekrutan para tenaga kerja tersebut, sebaiknya pihak pengguna jasa mengutamakan jalan yang harus ditempuh, yaitu dengan melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat Bidang Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) untuk memperoleh pengiriman-pengiriman tenaga kerja yang dibutuhkan, dimana segala persyaratan yang diperoleh telah dipenuhinya.

Arab Saudi merupakan negara tujuan yang paling banyak menerima tenaga kerja, sedangkan bila dilihat menurut jenis kelamin tenaga kerja yang ditempatkan, kebanyakan dari penempatan tersebut adalah Tenaga Kerja Wanita yang masih didominasi sektor informal.

Sebenarnya masih banyak diantara TKI, termasuk TKW, yang dikirim ke Arab Saudi yang belum siap bekerja, maksudnya latihan-latihan yang diberikan kepada mereka sebelum berangkat oleh para penyalur, kadang-kadang masih terlalu minim. Umumnya, TKI yang dikirim itu berasal dari pedesaan yang hanya mengenal peralatan rumah tangga yang sangat sederhana. Namun di tempat mereka yang baru, yakni di Arab Saudi, mereka harus bekerja dengan peralatan yang serba modern. Ini merupakan salah satu penyebab diantara TKI (khususnya TKW) itu yang kemudian

minta kembali pulang, karena kurang bisa menyesuaikan diri. Apalagi bahasa Arab mereka sangat minim, sehingga untuk melakukan komunikasi dengan majikan sangat sulit. Adapula yang kembali pulang itu karena tidak tahan dengan cuaca di sana yang memang berbeda dengan cuaca kita di sini. Kekurangan-kekurangan dari TKI seperti : pemberian pendidikan ketrampilan yang sangat kurang sebagai bekal para TKI yang akan diberangkatkan oleh perusahaan penyalur tenaga kerja termasuk soal bahasa, telah membuat pihak Depnaker semakin meningkatkan pembinaan terhadap para calon TKI, baik mengenai latihan ketrampilan maupun persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi.

Persyaratan yang berlaku untuk Arab Saudi dan harus dipenuhi pada saat pendaftaran setiap calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri seperti tertuang dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: KEP-44/MEN/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Dan Ke Luar Negeri meliputi:

- 1) usia minimal 18 tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan lain;
- 2) memiliki Kartu Tanda Penduduk;
- 3) sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau lulus tes kesehatan yang dilakukan oleh Lembaga yang berwenang yang telah diakreditasi oleh Departemen Kesehatan sesuai dengan ketentuan negara penempatan;
- 4) berpendidikan tertentu, memiliki ketrampilan atau pengalaman sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan dan dibuktikan dengan Sertifikat Ketrampilan;
- 5) Terdaftar di Kandepnaker di Daerah tempat tinggalnya, dibuktikan dengan kartu tanda pendaftaran pencari kerja (AK-1).
- 6) Memiliki Paspor dari Kantor Imigrasi terdekat dengan daerah asal TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- 7) Bersedia mematuhi pelaksanaan isi perjanjian kerja yang telah disepakati dan ditandatangani sebelum berangkat ke negara tempat bekerja ;

- 8) Bersedia menanggung biaya yang diperlukan dalam proses penempatan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- 9) Mengikuti program pengiriman uang (remittance), tabungan serta program kesejahteraan tenaga kerja.

Seperti kita ketahui bahwa peraturan dibuat untuk ditaati oleh masyarakat demi ketertiban masyarakat itu sendiri, hal ini sejalan dengan pemikiran Kartasapoetra (1986 : 230) yang menyatakan sebagai berikut :

Mengingat pemerintah dengan susah payah telah mengundang perundang-undangan, memberlakukan peraturan-peraturan; kesemuanya ini dimaksudkan agar segala bidang kehidupan dalam pelaksanaan hidup secara bermasyarakat, secara bernegara dapat dilakukan setertib-tertibnya, aman dan damai, tidak adanya unsur-unsur penekanan, pemaksaan, pemerkosaan hak dan pemerasan dari manusia yang satu pada manusia yang lainnya, atau dari satu kelompok yang kuat terhadap kelompok lainnya yang besar tapi dalam keadaan lemah.

Peraturan perundangan yang berlaku menyatakan, bahwa calon TKI yang akan dikirim ke Arab Saudi untuk bekerja dapat mendaftarkan diri melalui PJTKI atau secara langsung ke Depnaker dengan membawa kelengkapan dokumen sebagai berikut:

- a. Kartu Tanda Penduduk asli dan dicopy 2 (dua) lembar;
- b. Surat izin dari suami/isteri/orang tua yang sah, ditandatangani di atas materai seharga Rp. 2000,- dan diketahui lurah serta dicopy 2 (dua) lembar;
- c. Pas photo hitam putih ukuran 4 x 6 sebanyak 3 lembar beserta klise/negatifnya;
- d. Dua lembar foto copy KSK;
- e. Surat nikah asli bagi yang sudah menikah atau surat keterangan janda/duda/bujangan/gadis dari lurah atau kepala desa dan dicopy 2 (dua) lembar;
- f. Surat Keterangan Kelakuan Baik dari POLRES;
- g. Kartu Tanda Pendaftaran Pencari Kerja (kartu kuning/AK-1) dari Depnaker setempat dan dicopy 2 (dua) lembar.
- h. STTB terakhir untuk disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang ditawarkan.
- i. Uang pendaftaran sebesar Rp. 25.000,-

Syarat administrasi tersebut harus telah terpenuhi pada saat pendaftaran calon TKI yang akan dikirim ke luar negeri. Namun pada kenyataannya menurut salah satu informan (PJT KI) pemenuhan administrasi tersebut dapat diserahkan menyusul setelah adanya kepastian jenis pekerjaan. Bahkan sering kali terjadi adanya pemalsuan dokumen seperti : pemalsuan nama, umur, alamat. Hal itu terjadi akibat dari perbuatan para calo yang salah memberikan informasi mengenai syarat-syarat dan prosedur pengiriman TKI keluar negeri.

Dengan terwujudnya syarat-syarat kerja yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan atau undang-undangan yang berlaku, syarat-syarat kerja dan peraturan kerja akan diterima dengan baik oleh para tenaga kerja dengan senang hati dan dengan penuh semangat. Bekerja dengan senang dan penuh semangat akan mewujudkan dedikasi yang tinggi sehingga segala tugas pekerjaan tersebut dapat diselesaikan tepat pada waktunya dengan penuh tanggung jawab dan penuh keberhasilan atau sangat memuaskan.

Setelah syarat-syarat terpenuhi kemudian akan dilakukan penelitian berkas calon TKI yang dianggap telah memenuhi syarat keabsahan dan kebenaran mengenai surat-surat/dokumen calon TKI tersebut oleh kandeptaker atau Balai AKAN, meliputi:

- a) Seleksi administrasi tentang kelengkapan dan keabsahan serta konsistensi isi dokumen berupa penelitian syarat-syarat administratif yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja yang dilakukan oleh Kandeptaker setempat.
- b) Seleksi Ketrampilan, dilakukan di Kandeptaker, sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan dipenuhi di luar negeri yang merupakan seleksi tahap awal.
- c) Seleksi fisik, dilakukan di Kandeptaker dalam persyaratan jabatan yang akan dipenuhi di luar negeri, merupakan seleksi tahap awal .
- d) Seleksi mental dilakukan di Kandeptaker dalam bentuk wawancara untuk mengetahui, sikap motivasi dan kesiagaan mental calon tenaga kerja tersebut di luar negeri.

Seleksi calon TKI harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut: a. calon TKI harus dapat membaca dan menulis; b. memiliki wawasan yang cukup luas; c. memiliki kemauan, kemampuan dan ketrampilan sesuai dengan jabatan pekerjaan; d. bermental mandiri; e. memperhatikan kesehatan calon TKI; f. mampu berkomunikasi dengan bahasa negara tujuan .

Kandepnaker Jember hanya berwenang pada tahap pendaftaran dan mengadakan seleksi awal untuk memeriksa dokumen-dokumen yang diperlukan, untuk mencegah terjadinya pemalsuan kelengkapan surat-surat yang diperlukan.

Disamping persyaratan diatas, setiap calon TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri, khususnya Arab Saudi, setelah lulus seleksi harus mengikuti program latihan yang dibedakan atas 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Latihan ketrampilan yang disesuaikan dengan persyaratan jabatan yang akan dipenuhi di luar negeri.
2. Latihan orientasi pra pemberangkatan untuk pembekalan dan memantapkan motivasi, etos kerja, pengenalan situasi dan kondisi kerja di luar negeri bagi calon TKI yang meliputi materi pelajaran/kurikulum sebagai berikut:
 - a. Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P-4);
 - b. Pembinaan fisik, mental dan disiplin;
 - c. Adat-istiadat dan kondisi negara tujuan;
 - d. Peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
 - e. Tata cara perjalanan ke luar negeri dan kepulangan ke tanah air;
 - f. Program pengiriman uang (remittance), tabungan dan kesejahteraan TKI;
 - g. Penjelasan tentang kelengkapan dokumen yang harus dibawa oleh TKI;
 - h. Hak dan kewajiban TKI, termasuk di dalamnya sistem pembebanan biaya penempatan pembayaran kembali kredit Bank sebagai pinjaman TKI.

Sedangkan untuk keperluan pengurusan paspor, calon TKI diperlukan persyaratan:

- 1) Memiliki Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI).

upaya Depnaker untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin bagi para TKI itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan di salah satu perusahaan jasa TKI yang berada di Jember menjelaskan bahwa prosedur yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut terlalu berbelit-belit, dan mereka lebih menyukai proses pengiriman calon TKI secara langsung mengantarkan ke negara tujuan tanpa melalui prosedur-prosedur resmi seperti seleksi administrasi, mental, fisik dan ketrampilan dengan menggunakan visa kunjungan (bukan visa kerja seperti yang telah ditetapkan) karena prosedur yang demikian lebih menguntungkan perusahaan tersebut dari pada melalui prosedural resmi. Pihak Depnaker sendiri sepertinya tidak peduli terhadap PJTKI yang telah melakukan pelanggaran dan tidak ada sanksi yang tegas. Sehingga PJTKI seperti diberi kesempatan untuk melakukan penipuan –penipuan terhadap calon TKI.

Menurut pihak Depnaker yang diwakili oleh Kasi Penta Karya, maka prosedur dan tata cara penempatan calon TKI yang akan dikirim ke luar negeri, misalnya Arab Saudi secara garis besar dapat digambarkan melalui jalur-jalur yang harus ditempuh, yaitu :

A. Proses Permintaan Nyata

1. Penempatan TKI ke luar negeri harus didasarkan pada permintaan nyata dari pengguna jasa. Khusus untuk penempatan TKI ke Arab Saudi, pelayanan visa dan wakalah untuk pemenuhan permintaan khusus Keluarga kerajaan Arab Saudi yang disalurkan melalui KBSA dapat dilayani hanya dengan permintaan tertulis yang ditandatangani oleh Yang Mulia Duta Besar dan ditujukan kepada Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Departemen tenaga kerja.

Selama ini yang terjadi dalam praktek, Depnaker Jember mengetahui permintaan tenaga kerja dari PJTKI yang ada di Jember, jadi pemberitahuan adanya permintaan nyata dari pengguna jasa lebih dahulu diketahui oleh PJTKI. Dan setiap PJTKI yang akan memproses permintaan nyata di luar negeri perlu

B. Proses Penyediaan Calon TKI

Setiap calon TKI yang menginginkan pergi ke luar negeri untuk bekerja terlebih dahulu mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang tersedia di luar negeri, jenis-jenis pekerjaan yang dibutuhkan, syarat-syarat yang harus dipenuhi serta seluk beluk yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, situasi dan kondisi, lingkungan kerja di negara yang akan ditujunya. Seluruh informasi tersebut dapat diperoleh melalui Depnaker (baik di Kandeptaker maupun di Kanwil Depnaker) lebih spesifik lagi di Balai AKAN, bagian operasional kegiatan pelayanan mengenai pengiriman TKI ke luar negeri dibawah instansi Depnaker.

Pihak Depnaker sendiri mendapatkan data-data/informasi mengenai lowongan pekerjaan, jenis-jenis pekerjaan, kriteria pekerjaan yang diperlukan, jabatan/posisi yang ditawarkan, besarnya gaji/upah yang diberikan serta nama dan alamat dan keterangan lain mengenai perusahaan yang menawarkan lowongan pekerjaan tersebut dan informasi lainnya berasal dari PJTKI. PJTKI ini (dalam kontrak kerja dengan calon TKI) bertindak untuk dan atas nama perusahaan pengguna tenaga kerja di luar negeri.

Apabila calon TKI tersebut mendapatkan data-data yang diperlukan mengenai pengguna jasa tenaga kerja/perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan segala informasi ketenagakerjaan yang ditawarkannya, maka calon TKI tersebut bisa secara langsung menghubungi PJTKI yang dianggapnya cocok/sesuai dengan kondisi dirinya.

PJTKI selaku perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia ke luar negeri begitu mendapatkan calon TKI yang akan diberangkatkannya, tidak akan secara langsung mengirimkan semua/seluruh calon TKI yang telah mendaftar masuk kepadanya. PJTKI tersebut dalam rangka mendapatkan tenaga kerja yang cocok dan sesuai dengan lapangan pekerjaan yang ditawarkannya, selanjutnya akan mengadakan beberapa seleksi guna mendapatkan "the right man in the right place", yaitu TKI yang sesuai dengan kualifikasi yang diminta perusahaan pengguna jasa tenaga kerja, sesuai dengan bidang keahlian/ketrampilan yang akan digelutinya. PJTKI

berdasarkan ijin pengerahan TKI ke luar negeri yang diperoleh dari Depnaker, menghubungi Kanwil Depnaker ke tempat sesuai yang telah ditetapkan dalam perjanjian tersebut. Kanwil Depnaker yang bersangkutan menunjuk secara tertulis Kandepnaker dalam wilayahnya untuk mempersiapkan calon tenaga kerja sesuai dengan persyaratan lowongan pekerjaan yang dipenuhi di luar negeri, sebagaimana yang telah ditetapkan dalam ijin tersebut. Kanwil Depnaker yang bersangkutan memerintahkan Kepala Kandepnaker dan petugas pencari calon TKI dari PJTKI yang bersangkutan untuk bersama-sama melakukan : penyuluhan, pendaftaran, seleksi.

Mien Sugandhi (Dalam Jamsostek, 1994 : 8) menyebutkan, bahwa: "Permasalahan yang sering timbul pada TKI di luar negeri penyebabnya, sebagian besar karena persiapan pengirimannya. Ada PJTKI yang belum siap mengirimnya. Namun bukan berarti semua PJTKI yang ada".

Penyuluhan dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada pencari kerja, tentang lowongan pekerjaan yang tersedia di luar negeri, prosedur penempatan TKI ke luar negeri, serta syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja, hak dan kewajiban serta kemungkinan yang dapat terjadi bila bekerja di luar negeri.

Depnaker Jember sendiri telah mengadakan penyuluhan-penyuluhan di desa-desa yang diperkirakan akan banyak mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri mengenai prosedur penempatan, syarat-syarat pengiriman, dan merupakan upaya untuk menegah adanya pengiriman tenaga kerja secara ilegal dan juga untuk mencegah adanya calo-calo pencari tenaga kerja yang semakin merajalela. Hal ini dilakukan Depnaker mengingat banyaknya PJTKI yang lebih menyukai pengiriman TKI secara ilegal karena lebih menguntungkan perusahaannya.

Tempat pendaftaran calon TKI dilakukan di Kandepnaker dan calon TKI harus memenuhi syarat-syarat administrasi berupa :

- 1) Usia minimal 18 tahun kecuali peraturan negara tujuan menentukan lain;
- 2) Memiliki Kartu Tanda Penduduk atau Surat Kependudukan;
- 3) Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter atau lulus tes kesehatan yang dilakukan oleh lembaga yang berwenang yang telah

diakreditasi oleh Departemen Kesehatan sesuai dengan ketentuan negara penempatan;

- 4) Berpendidikan tertentu (dapat membaca dan menulis) yang dibuktikan dengan STTB terakhir untuk disesuaikan dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang di perlukan dan di buktikan dengan Sertifikat Ketrampilan;
- 5) Terdaftar di Kandepnaker di daerah tempat tinggalnya, dibuktikan dengan kartu tanda pendaftaran pencari kerja (AK-1);
- 6) Surat Nikah bagi yang sudah kawin atau surat keierangan janda/duda/bujangan/gadis dari lurah atau kepala desa;
- 7) Surat ijin dari suami/isteri/orang tua/wali yang sah di atas kertas bermaterai yang diketahui oleh lurah/kepala desa;
- 8) Surat keterangan tentang keahlian dan pengalaman kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan dipenuhi di luar negeri bila dipandang perlu;
- 9) Surat Keterangan Kelakuan Baik dari kepolisian.

Segala biaya yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan sebagaimana yang ditetapkan di atas, ditanggung oleh calon tenaga kerja yang bersangkutan.

Seleksi terhadap calon TKI untuk bekerja di luar negeri meliputi :

- 1) Seleksi administrasi, dilakukan di kandepnaker setempat berupa penelitian syarat-syarat administratif yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja;
- 2) Seleksi ketrampilan, dilakukan di kandepnaker sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan dipenuhi di luar negeyangmerupakan seleksi tahap awal;
- 3) Seleksi fisik, dilakukan di kandepnaker sesuai dengan persyatan jabatan yang akan dipenuhi di luar negeri, merupakan seleksi tahap awal;
- 4) Seleksi mental, dilakukan di kandepnaker dalambentuk wawancara untuk mengetahui sikap dan kesiapan mental calon tenaga kerja tersebut untuk bekerja di luar negeri.

Seleksi awal yang dilakukan di kandepnaker tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dengan segala resiko yang mungkin dihadapi. Bagi calon tenaga kerja yang memenuhi syarat

dan dinyatakan lulus seleksi awal, dibuatkan daftar identitas TKI (DITKI) yang dikeluarkan oleh tim seleksi yang terdiri dari aparat Depnaker dan petugas pencari TKI. Calon TKI yang dinyatakan lulus seleksi awal beserta surat-surat asli (syarat-syarat administrasi) diserahkan kepada petugas PJTKI yang bersangkutan dengan suatu Berita Acara Serah Terima dari Kepala Kandepnaker untuk dibawa ke Jakarta atau tempat-tempat pemberangkatan TKI ke luar negeri yang ditunjuk oleh Depnaker guna mengikuti seleksi terakhir dan proses pemberangkatan calon TKI tersebut ke luar negeri. Kalau tenaga kerja yang tersebut dalam Berita Acara Serah Terima oleh Depnaker dibuatkan Surat Pengantar/Surat Jalan untuk bersama-sama dengan petugas PJTKI menuju ke tempat penampungan yang disediakan oleh PJTKI di Jakarta maupun tempat-tempat pemberangkatan TKI ke luar negeri yang ditunjuk oleh Depnaker dengan biaya yang ditanggung oleh PJTKI.

Seringkali Balai Latihan Ketrampilan (BLK) dan tempat penampungan yang dimiliki oleh PJTKI tidak memenuhi syarat seperti yang ditetapkan oleh Depnaker. Bahkan sering terjadi calon TKI mengalami tekanan mental di tempat penampungan akibat terlalu lama menunggu dengan keadaan yang tidak memenuhi syarat.

Proses seleksi calon TKI dilaksanakan oleh PJTKI dalam dua tahap :

1. Wawancara; untuk mengetahui kesiapan mental, minat, bakat serta kemampuan berkomunikasi dari calon TKI.
2. Tertulis; untuk mengetahui kemampuan membaca dan menulis (khususnya bagi calon TKI yang akan bekerja pada sektor informal) serta kualifikasi ketrampilan/keahlian calon TKI.

Setiap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri melakukan pemeriksaan kesehatan (Medica check-up) di rumah sakit yang ditunjuk oleh Departemen Tenaga Kerja yang dibuktikan dengan Bukti Pemeriksaan (Fit/Unfit) dari rumah sakit tersebut. Khusus untuk pengiriman TKI ke Arab Saudi dilakukan pemeriksaan kesehatan tambahan yaitu pemeriksaan HIV sesuai dengan persyaratan yang disampaikan oleh Kedutaan Besar Arab Saudi.

Setelah calon TKI memenuhi persyaratan tetapi belum memiliki ketrampilan dan pengalaman harus mengikuti program pelatihan ketrampilan pada lembaga pelatihan yang telah diakreditasi oleh Depnaker sedangkan bagi calon TKI yang sudah memiliki ketrampilan dan pengalaman dalam bidangnya harus lulus tes/uji ketrampilan serta mengikuti OPP.

a. Pelaksanaan pelatihan:

Pelatihan ketrampilan dilaksanakan berdasarkan kurikulum dan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Depnaker.

b. Penjelasan OPP:

Salah satu materi pokok dalam OPP adalah penjelasan mengenai adat istiadat negara tujuan, hal ini sangat penting bagi para calon TKI sebagai langkah awal guna dapat mengetahui kondisi dan situasi tempat kerja yang sebenarnya.

c. Penjelasan Biaya Pelatihan:

Untuk memacu calon TKI mengikuti pelatihan ketrampilan sampai lulus dan mendapat sertifikat latihan, penjelasan mengenai biaya pelatihan sangat penting untuk diketahui bahwa biaya pelatihan tersebut merupakan bagian dari biaya rekrut yang dibebankan kepada calon TKI.

d. Uji Ketrampilan:

Uji ketrampilan dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja yang telah memperoleh akreditasi dari Ditjen. Binlantas Depnaker dan atau lembaga teknis profesional yang menunjuk oleh instansi Tenaga Kerja, setelah calon TKI selesai mengikuti program pelatihan ketrampilan yang ditetapkan.

Untuk keperluan pengurusan paspor diperlukan persyaratan :

(a) Memiliki Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI)

(b) Lulus tes/pemeriksaan kesehatan

(c) Lulus tes/uji ketrampilan.

Bagi calon TKI yang telah memiliki dokumen perjalanan berupa paspor/SPLP selanjutnya PJTKI atau pelaksana penempatan lainnya mengurus kelengkapan dokumen perjalanan TKI berupa :

- A. Visa ke kantor perwakilan negara tujuan ;
- B. Tiket pesawat ke air lines/agen penerbangan yang dikehendaki.

Kemudian dilakukan penandatanganan Perjanjian Kerja :

- a. Setiap calon TKI yang akan bekerja di luar negeri harus menandatangani perjanjian kerja yang telah terlebih dahulu ditandatangani oleh pihak pengguna jasa TKI, diketahui dan atau disyahkan oleh instansi yang berwenang dan Perwakilan RI di negara tujuan penempatan.
- b. Sebelum menandatangani perjanjian kerja calon TKI harus membaca dan memahami seluruh isi perjanjian kerja baik yang menyangkut hak maupun kewajibannya.
- c. Perjanjian kerja dimaksud dibuat 4 (empat) rangkap, 2 (dua) diantaranya bermaterai cukup, ditandatangani oleh calon TKI dihadapan dan diketahui oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan di Kandepnaker atau Kanwil Daerah asal TKI atau Balai AKAN setempat oleh pejabat yang ditunjuk dan diberi wewenang untuk itu. Pembekalan akhir atau Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) Bagi Calon TKI yang telah lulus mengikuti latihan ketrampilan atau uji ketrampilan harus diberikan pembekalan akhir (OPP).

Pembekalan akhir (OPP) persetujuan untuk memberi pembekalan dan memantapkan motivasi, etos kerja, pengenalan situasi dan kondisi kerja di luar negeri bagi calon TKI

Setiap tenaga kerja yang dipekerjakan diberikan Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN) yang diberikan pada TKI yang bersangkutan melalui PJTKI atau pelaksana penempatan tenaga kerja. Khusus penempatan TKI ke Timur Tengah, untuk mendapatkan rekomendasi BFLN PJTKI mengajukan permohonan kepada Kanwil Depnaker atau Balai AKAN daerah asal TKI dengan melampirkan :

- a. Paspor yang telah diterakan visa kerja
- b. Bukti kepesertaan program jamsostek
- c. Perjanjian Kerja TKI yang telah disyahkan
- d. Bukti pembayaran Dana Pembinaan TKI bagi TKI wanita Informal

- e. Sertifikat ketrampilan khusus TKI Wanita informal dari Instansi/Lembaga yang berwenang.

Kanwil atau Balai AKAN daerah asal TKI di kota pelabuhan pemberangkatan ke luar negeri, setelah meneliti persyaratan yang ditetapkan, mengeluarkan rekomendasi BFLN.

C. Proses Pemberangkatan TKI

Setelah TKI memenuhi persyaratan, maka siap untuk ditempatkan di luar negeri dengan:

1. TKI dengan diantar PJTKI, berangkat menuju pelabuhan pemberangkatan dengan membawa dokumen perjalanan berupa :
 - a. Paspur/Visa
 - b. Tiket perjalanan
 - c. Perjanjian kerja yang sudah sah
 - d. Rekomendasi bebas fiskal luar negeri (BFLN)
2. Setibanya di tempat pemberangkatan TKI diantar oleh PJTKI melapor kepada:
 - a. Counter Balai AKAN untuk diadakan pengecekan perlengkapan dokumen perjalanan TKI oleh petugas Balai AKAN yang ada dengan membubuhkan paraf/cap pada paspor dan BFLN TKI.
 - b. Kantor pelayanan pajak (Unit fiskal luar negeri) untuk memperoleh pengesahan bebas fiskal luar negeri.
 - c. Counter penerbangan untuk memastikan tempat duduk (seat pesawat) dan memperoleh boarding pass.
 - d. Bea cukai untuk pemeriksaan barang bawaan TKI.
 - e. Counter imigrasi untuk check in dan pemeriksaan/keabsyahan dokumen perjalanan yang diperlukan, selanjutnya TKI masuk ke ruang tunggu keberangkatan.



3. Sesuai dengan jadwal penerbangan yang tertera pada ticket pesawat maka TKI berangkat menuju negara tujuan.
4. Setelah sampai di negara tujuan tempat bekerja, TKI yang bersangkutan akan memperoleh pelayanan sebagai berikut:
 - a. Pemeriksaan Dokumen
Setibanya di luar negeri para TKI sebelum keluar dari pelabuhan kedatangan negara tujuan diadakan pemeriksaan dokumen TKI (paspor/visa dan calon pengguna jasa TKI) oleh aparat yang berwenang di tempat kedatangan negara tujuan.
 - b. Pengguna jasa atau perwakilan luar negeri PJTKI menjemput calon TKI di Bandara Negara Tujuan untuk selanjutnya dibawa menuju asrama/penampungan TKI atau ke lokasi kerja TKI.
 - c. TKI dibantu oleh pengguna jasa atau perwakilan luar negeri melaporkan kedatangannya kepada kantor perwakilan R.I. negara setempat.
 - d. Pengguna jasa atau perwakilan luar negeri membantu TKI untuk mengurus Re Medical Check-Up sesuai peraturan yang berlaku di negara setempat.
 - e. TKI dibantu oleh perwakilan luar negeri atau pengguna jasa mengurus work permit (ijin kerja) dan ijin tinggal ke instansi yang berwenang di negara setempat.
 - f. Setelah memperoleh work permit dan ijin tinggal maka TKI yang bersangkutan dapat bekerja pada pengguna jasa sesuai dengan perjanjian kerja yang telah ditanda tangani oleh masing-masing pihak.

D. Proses Pemulangan TKI

Pengguna jasa, mitra usaha, perwakilan luar negeri dan pelaksanaan penempatan tenaga kerja sesuai dengan fungsinya bertanggung jawab, atas pemulangan TKI karena berakhirnya masa perjanjian kerja, menjalankan cuti dan keberangkatn kembali atau karena sebab lain.

Adapun langkah yang harus dilakukan sebagai berikut:

1. Pengguna Ticket
Pengguna jasa/mitra usaha perwakilan luar negeri atau pelaksana penempatan lain wajib mengurus ticket pesawat untuk kepulangan TKI ke Indonesia.
2. Pengurusan Dokumen TKI
Pengguna jasa, mitra usaha, perwakilan luar negeri atau pelaksana penempatan lain wajib mengurus dokumen TKI (paspor) yang akan pulang ke Indonesia ke KBRI atau kantor perwakilan R.I. negara setempat karena :
 - a. Habis kontrak atau telah berakhirnya perjanjian kerja.
 - b. Cuti atau memperjuangkan/memperbaharui hubungan kerja.
3. Pengurusan Cuti
 - a. Apabila TKI akan melakukan cuti pengurusan dokumennya dilakukan di perwakilan RI, harus dibantu oleh Mitra Usaha atau perwakilan luar negeri atau pengguna jasa TKI.
 - b. Bagi TKI yang menjalani cuti dan pulang ke tanah air serta dibekali Re-entry visa, harus melaporkan kepada Kanwil/Balai AKAN/Kandepnaker setempat juga harus melaporkan kepada PJTKI pengirim.
 - c. Bagi setiap TKI yang telah berakhir masa perjanjian kerja dan ingin memperpanjang hubungan kerja dengan pengguna jasa, TKI dan pengguna jasa harus membuat perjanjian baru.
 - d. Perpanjangan hubungan kerja di luar negeri harus dilengkapi dengan perpanjangan asuransi jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - e. Mitra usaha dan perwakilan luar negeri harus segera membuat laporan tertulis kepada PJTKI yang bersangkutan tentang adanya perpanjangan hubungan kerja antara TKI dengan pengguna jasa.
4. Transportasi ke tempat/pelabuhan pemberangkatan
Pengguna jasa bertanggung jawab atas tersedianya transportasi dari lokasi kerja ke tempat pemberangkatan.

5. Transportasi ke Tanah Air

Pengguna jasa bertanggung jawab untuk mengurus dan menyediakan biaya transportasi dari pelabuhan pemberangkatan di luar negeri ke daerah asal TKI.

3.3 Bentuk Perlindungan Hukum TKI di Indoensia dan di Arab Saudi.

Menurut Kartasapoetra (1986 : 16) menyatakan bahwa:

Pihak pemberi kerja dalam hal memperhatikan perawatan dan atau pemeliharaan bagi para tenaga kerja yang jelas sangat membantu dalam usaha dan kegiatan mencapai sasaran/tujuannya, sebaiknya memperhatikan tenaga kerja itu :

- a. Sejak awal terjadinya hubungan kerja ;
- b. Setelah tenaga kerja itu terikat oleh perjanjian kerja ;
- c. Setelah tenaga kerja tersebut terbebas dari perjanjian kerja.

Hubungan kerja disini adalah hubungan-hubungan dalam rangka pelaksanaan kerja antara para tenaga kerja dengan pengusaha yang berlangsung dalam batas-batas perjanjian kerja dan peraturan-peraturan kerja yang disepakati bersama oleh kedua belah pihak (Kartasapoetra, 1986 : 18).

Jadi tenaga kerja Indonesia juga termasuk dalam hubungan kerja tersebut dan berhak mendapatkan perhatian serta perlindungan sama halnya dengan tenaga kerja lainnya dan Departemen Tenaga Kerja merupakan instansi yang terkait dengan masalah perlindungan TKI ini.

Kandepnaker dalam upayanya menegakkan hukum guna melindungi TKI asal Indonesia sebelum berangkat ke Arab Saudi, telah beberapa kali mengadakan penyuluhan terutama di desa-desa mengenai informasi dan mekanisme pengiriman TKI yang benar dan prosedural.

Tidak ketinggalan pula pihak Depnaker secara selektif telah memberikan ijin operasional bagi beberapa PJTKI untuk mencari calon TKI dan bersama-sama mengadakan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi awal pemberangkatan TKI ke luar negeri. Setelah mengadakan seleksi awal , pihak Depnaker membuat daftar identitas

TKI (DITKI) untuk selanjutnya di bawa ke tempat penampungan di Surabaya atau di Jakarta atau ditempat lainnya dimana PJTKI tersebut bertempat, guna mengikuti seleksi akhir sebelum berangkat bekerja di luar negeri. Biaya untuk pulang pergi ke dan dari tempat penampungan PJTKI tersebut sepenuhnya ditanggung PJTKI. Apabila para calon TKI tersebut dinyatakan lulus seleksi akhir, maka untuk selanjutnya ia mengadakan perjanjian/kontrak kerja dengan pihak PJTKI untuk bekerja di luar negeri.

Citra Depnaker di masyarakat tetap baik, karena sepulang dari luar negeri para TKI masih diharuskan melapor dan berkomunikasi dengan Depnaker sebagai salah satu instansi penegak hukum. Dengan demikian pandangan positif masyarakat terhadap mekanisme pengiriman TKI ke luar negeri melalui Depnaker akan berjalan dengan baik. Sebagai dampaknya, masyarakat awam lainnya dengan senang hati akan memilih Depnaker sebagai jalur resmi satu-satunya yang harus dilalui untuk pergi bekerja ke luar negeri.

Kondisi saat ini penempatan tenaga kerja ke Arab Saudi masih didominasi tenaga kerja di sektor informal (TKW atau PRT) dan posisi mereka sangat lemah, mengingat tidak memiliki skill atau ketrampilan khusus, sehingga kurang profesional. Perlindungan terhadap tenaga kerja tersebut masih lemah sehingga seringkali timbul masalah : penipuan, perlakuan kurang manusiawi dan trauma, keadaan/kondisi demikian tidak menutup kemungkinan tenaga kerja lari dari majikannya. Sedangkan PJTKI dalam pengelolannya masih bersifat tradisional, belum menunjukkan profesionalisme perusahaan terutama dalam manajemen sehingga dalam penempatannya tenaga kerja tersebut kurang efektif.

Bentuk perlindungan hukum tenaga kerja TKI ke luar negeri dapat dikriteriakan menjadi tiga bagian yaitu : perlindungan TKI pra pemberangkatan, perlindungan TKI selama bekerja ditempat kerja dan perlindungan TKI sesudah purna kerja. Bentuk perlindungan ini dilakukan melalui pengawasan terhadap pengarahan TKI ke luar negeri khususnya Arab Saudi.

a. Perlindungan TKI pra pemberangkatan

Dalam tahap ini sebenarnya kegiatan perlindungan terhadap TKI sudah berawal dari kegiatan pada saat tenaga kerja di persiapkan sebagai calon TKI yang akan dikerahkan yaitu meliputi :

- a. calon TKI benar-benar memahami informasi lowongan pekerjaan dan jabatan;
- b. calon TKI dijamin kepastian untuk bekerja di luar negeri ditinjau dari segi ketrampilan dan kesiapan mental;
- c. calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani pengguna jasa;
- d. calon TKI menandatangani perjanjian kerja;
- e. TKI wajib dipertanggungjawabkan dengan PJTKI ke dalam Program Jamsostek PT. Astek (Persero);
- f. TKI harus membuka rekening pada salah satu Bank Peserta Program sebelum berangkat untuk program pengiriman uang.

Sebagai calon TKI yang akan dikerahkan telah diberikan bimbingan, penyuluhan pada waktu pendaftaran guna mendapatkan informasi dan penjelasan yang benar dan tepat sehingga mereka terhindar dari penipuan-penipuan dan mereka dapat mempersiapkan diri baik fisik maupun mental untuk bekerja di negara tujuan.

Selanjutnya bagi tenaga kerja yang akan dikerahkan terlebih dahulu telah mempersiapkan dokumen dan syarat-syarat yang telah ditentukan. Manakala tenaga kerja tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan sendiri persyaratannya, akan dibantu oleh PJTKI, bersangkutan baik oleh perwakilannya di daerah. Dengan demikian sudah ada keterkaitan antara tenaga kerja dengan perusahaan penerah yang mengirimkannya.

Di sini telah terlihat adanya perlindungan, apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam tahap ini perusahaan penerah tenaga kerja telah mengambil bagian dalam hal perlindungan tenaga kerja. Setelah calon tenaga kerja masuk ke

dalam penampungan, biasanya mereka telah mendapatkan pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan silabus yang telah ditentukan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Apabila calon tenaga kerja tersebut sudah diberikan pelatihan akan tetapi tidak diberangkatkan, antara tenaga kerja yang bersangkutan sudah mengeluarkan biaya untuk itu kendatipun tenaga kerja tidak dipungut biaya, maka apabila timbul masalah tersebut tidak dapat ditanggulangi oleh perusahaan tenaga kerja, maka BALAI AKAN mengambil tindakan.

Apabila timbul suatu permasalahan pada tahap pra pemberangkatan, perusahaan jasa tenaga kerja bila tidak mampu menanggulangnya maka Menteri Tenaga Kerja berhak mencairkan dana jaminan dari PJTKI. Selanjutnya dari pencairan dana itu langsung dipergunakan untuk menanggulangi masalahnya. Kepada perusahaan pengerah tenaga kerja tersebut diberi tenggang waktu satu bulan untuk mengembalikan dananya ke bank pemerintah yang ditunjuk dan apabila tidak dapat melunasi kekurangannya, maka akan dikenai sanksi yaitu dicabut Surat Izin Pengiriman (SIP). Jadi, dalam tahap ini setiap ada permasalahan yang berkenaan dengan perlindungan tenaga kerja, semenjak dari tingkat daerah sampai dengan pusat, TKI mendapat perlindungan yang dilakukan secara manusiawi dan diselesaikan dengan musyawarah dan ditangani kasus per kasus.

Bagi para TKI di sektor informal yang menjadi pembantu rumah tangga di Arab Saudi diusahakan adanya perlindungan, antara lain dengan menandatangani surat perjanjian kerja, tetapi hal ini memang tidak sempurna. Mula-mula PJTKI dan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Arab Saudi mengadakan perjanjian kerjasama, yang isinya menyebutkan bahwa PJTKI akan mensuplai tenaga kerja ke Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Arab Saudi. Dalam hal pembantu rumah tangga, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Arab Saudi menjadi Wakalah (Pemegang Kuasa) calon pemakai jasa (Majikan). Wakalah itu dilimpahkan kepada PJTKI, yang kemudian dalam konkretnya menandatangani surat perjanjian kerja sebagai pihak pertama dan calon TKW sebagai pihak keduanya. Dari "prosedur" tersebut tampak bahwa tanda tangan yang diterakan/dibubuhkan oleh calon TKI bukanlah langsung kepada si majikan di

Arab Saudi. Memang ada tulisan Arab dalam surat perjanjian kerja itu yang isinya sama dengan tulisan dalam bahasa Indonesia, yakni menerangkan hak dan kewajiban pihak pertama maupun pihak kedua (calon TKI). Apabila si pemakai jasa (majikan) ingkar janji, bisakah ia digugat berdasarkan isi surat perjanjian kerja itu? Prakteknya sulit sekali, bahkan tidak jarang terjadi dalam prakteknya sopir harus mengerjakan pekerjaan apa saja seperti membersihkan rumah, menyiangi rumput dan sebagainya, apalagi pembantu rumah tangga. Jadi, tanda tangan itu sama saja tidak ada artinya. Pada kenyataannya para pembantu asal Indonesia sulit dipantau keadaannya, sehingga perlindungan bagi mereka juga sulit dilakukan oleh pejabat dan petugas KBRI/Konsulat. Lebih-lebih mereka yang bekerja di kota-kota kecil di negara Arab Saudi.

b. Perlindungan TKI selama bekerja di Arab Saudi

Dalam rangka perlindungan TKI di tempat kerja di sektor formal, tidak ada permasalahan, karena peraturan negara tempat sudah dijamin /sudah mengaturnya. Lain halnya dengan TKI yang bekerja di sektor informal, misalnya menjadi pembantu rumah tangga; hal ini secara yuridis belum ada peraturan yang melindunginya, dengan demikian secara umum TKI yang bekerja di sektor informal tersebut belum mendapat perlindungan sehingga negara kita mendapat kesulitan bila terjadi suatu masalah yang menyangkut TKI. Sebagai alat yang berperan untuk melindungi TKI informal di luar negeri, salah satunya adalah kejadian perjanjian kerja bilateral. Namun demikian negara Indonesia belum pernah mengadakan perjanjian bilateral dengan Arab Saudi mengenai perlindungan TKI informal sehingga kesulitan untuk menangani masalah TKI di Arab Saudi. Secara umum perlindungan TKI di negara tujuan meliputi kegiatan :

- a. Penanganan masalah perselisihan antara TKI dengan pengguna jasa
- b. Penanganan masalah TKI akibat kecelakaan kerja dan atau meninggal dunia
- c. Perpanjangan perjanjian kerja
- d. Penanganan proses TKI cuti

Dalam hal terjadi permasalahan antara TKI dengan Pengguna Jasa di selesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu pada perjanjian kerja dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tempat. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kartasapoetra (1986 : 16) yang menyatakan bahwa:

Sampai dimana seharusnya dan luasnya perhatian pemberi kerja, semuanya telah diatur dalam berbagai ketentuan yang berlaku, dengan demikian maka ketentuan-ketentuan itu dapat merupakan pedoman untuk mendekatkan tali hubungan antara pemberi kerja dengan yang diberi pekerjaan

Dalam hal TKI tertimpa kecelakaan kerja, sakit atau meninggal dunia di tempat kerja, pelaksana penempatan TKI bertanggung jawab sepenuhnya untuk :

- a. Mengurus perawatan atau pemakaman di dalam atau di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui Perwakilan Luar Negeri dan Mitra Usahanya;
- b. Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan.

Kandepnaker Jember memberikan perlindungan tenaga kerja di tempat kerja yang berupa jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek) apabila terjadi kecelakaan kerja di tempat kerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 92/MEN/1998 tentang perlindungan TKI Ke Luar Negeri melalui Program Asuransi meliputi :

- (a) Santunan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal;
- (b) Santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal;
- (c) Santunan bagi tenaga kerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK) setelah melampaui waktu 3 (tiga) bulan setelah perjanjian kerja ditandatangani, karena :
 - 1) perusahaan/majikan mengalami pailit; atau
 - 2) perusahaan/majikan mengalami kesulitan keuangan; atau
 - 3) tenaga kerja mendapat kecelakaan sehingga menderita cacat badan dan tidak dapat menjalankan tugas; atau
 - 4) kerja sakit, sehingga tidak dapat menjalankan tugas; atau

- 5) tenaga kerja mendapat perlakuan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau perlakuan yang tidak manusiawi oleh perusahaan/majikan.
- d) Santunan bagi tenaga kerja dalam hal dibayar gajinya dan atau yang tidak memperoleh hak-haknya;
- e) Bantuan hukum tenaga kerja dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan.

Hal ini perlu diperhatikan oleh tenaga kerja yang akan menandatangani perjanjian kerja dengan pihak PJTKI demi keselamatan dan perlindungan tenaga kerja itu sendiri.

Apabila TKI memperpanjang perjanjian kerjanya maka wajib memperpanjang kepesertaan Program Jamsostek PT Astek (Persero) sesuai perjanjian kerja. Apabila dilihat dari aspek perlindungan hukumnya maka terkait secara langsung dengan perjanjian kerja sebagai pegangan bagi TKI bekerja.

c. Perlindungan TKI setelah purna kerja

Bila TKI yang bekerja tersebut telah habis masa perjanjian kerjanya dengan pihak pengguna jasa, mereka akan dipulangkan ke negara Republik Indonesia oleh perusahaan pengarah tenaga kerja yang mengerahkannya semula. Semenjak TKI tiba di bandara Indonesia hingga ke penampungan yang selanjutnya diproses terlebih dahulu identitasnya. Tenaga kerja tersebut masih mendapatkan perlindungan hukum. Perlindungan TKI purna kerja meliputi kegiatan :

- a. Kepulangan TKI setelah melaksanakan perjanjian kerja;
- b. Kepulangan TKI karena suatu kasus;
- c. Kepulangan TKI karena alasan khusus;

Bagi mereka yang mempunyai masalah, menurut Saud. H (Dalam BPHN, 1994 : 254) "TKI tersebut tidak langsung dipulangkan ke tempat asalnya, akan tetapi terlebih dahulu di proses oleh petugas dari Depnaker beserta perangkatnya dilapangan dan bekerja sama dengan Mitra usaha di Arab Saudi/IMSA".

Menurut pendapat Saud. H (Dalam BPHN, 1994 : 255) menyatakan hal sebagai berikut :

Balai AKAN melakukan pendataan kepulangan TKI secara khusus untuk merinci TKI yang kembali dari Arab Saudi antara lain berdasarkan:

- a. PJTKI yang mengerahkan ;
- b. Status pemulangan (habis perjanjian kerja, cuti atau karena sebab lain);
- c. Jenis dari tingkat permasalahan TKI:
 - Menertibkan dan memudahkan pelaksanaan tindak lanjut penanaman atau penyelesaian permasalahan TKI yang ada;
 - Memperlancar pelaksanaan segala kegiatan yang diperlukan oleh PJTKI yang bersangkutan, IMSA dan instansi terkait lainnya dalam pemberian bantuan kemudahan kepada masing-masing TKI;
 - Mendapatkan informasi tentang cara dan tugas remittance yang dikirim dan atau dibawah langsung oleh TKI.

Menurut pihak Depnaker Jember yang diwakili oleh Kasi Pengawasan, menjelaskan bahwa upaya perlindungan terhadap TKI asal Jember banyak mengalami kendala/hambatan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

(a) Faktor Kaedah Hukum/Peraturan itu sendiri

Gangguan terhadap penegakan hukum yang berasal dari undang-undang antara lain disebabkan oleh:

1. sebagaimana diketahui bahwa Surat Ijin Pengiriman PJTKI hanya diperbolehkan untuk mengirimkan TKI ke negara tertentu saja (misalnya Arab Saudi), begitu pula dengan waktu, jumlah dan jenis pekerjaan pun harus tertentu sesuai dengan SIP yang dikeluarkan oleh Menaker. Namun banyak sekali terjadi penyimpangan yang dilakukan oleh PJTKI, seperti melakukan pengiriman TKI ke negara mana saja yang ia sukai, dengan jumlah TKI yang tidak terkontrol ditambah dengan waktu serta jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan SIP yang telah dikeluarkan oleh Menaker, telah menimbulkan hambatan-hambatan dalam upaya perlindungan TKI, karena disini pihak PJTKI semata-mata hanya mementingkan keuntungan bisnis saja tanpa mempedulikan upaya perlindungan bagi TKI tersebut.

Disamping itu PJTKI tidak diperkenankan mempergunakan bentuk kontrak kerja bagi TKI yang tidak sama persis dengan yang telah digariskan oleh Depnaker meskipun itu tidak bertentangan.

2. Belum adanya peraturan pelaksana yang sangat dibutuhkan untuk menetapkan undang-undang, yaitu bahwa antara negara Indonesia dengan Pemerintah Arab Saudi perlu dan harus memiliki peraturan pelaksana yang khusus tingkat Menteri (antar Menaker kedua negara) mengenai pengiriman TKI ke Arab Saudi, yang kelak juga melibatkan pihak-pihak seperti KBRI, kepolisian, Imigrasi, Depnaker dan instansi lain yang terkait di kedua negara, karena selama ini peraturan pelaksanaan yang dibuat oleh kedua menaker arab Saudi dan Indonesia tersebut hingga kini masih belum ada.

3. Ketidakjelasan arti kata-kata dalam undang-undang yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapannya. Dalam kasus ini pernah terjadi bahwa seorang calon TKI yang telah mencoba mendaftarkan diri menjadi TKI di luar negeri melalui Depnaker, ternyata tidak diterima karena calon TKI tersebut tidak dilengkapi dengan ijazah SD (dia hanya sampai di kelas 5 SD). Tanpa adanya ijazah tersebut dia tidak dapat menjadi calon pelamar dengan bukti AK-1 (kartu kuning) yang diterbitkan oleh Depnaker, dimana kartu kuning atau AK-1 tersebut dipakai sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan paspor kerja dari Kantor Imigrasi. Dengan adanya paspor kerja, maka seseorang dapat pergi ke luar negeri untuk bekerja. Peraturan/syarat-syarat untuk mendaftar menjadi calon TKI lewat Depnaker memang nyata-nyata harus memiliki ijazah (sebagai salah syarat pokok). Namun kenyataannya ada beberapa calon TKI yang tanpa dilengkap ijazah, ternyata bisa mendaftarkan diri menjadi calon TKI lewat Depnaker dan mendapatkan paspor kerja dari pihak Imigrasi berkat upaya PJTKI tertentu. Kesimpangsiuran yang terjadi akibat ketidakjelasan arti kata-kata tersebut menjadi hambatan bagi orang yang dengan tulus sudah bermaksud mendaftar lewat Depnaker, namun karena satu hal akhirnya dia tidak dapat

menjadi calon TKI Depnaker dan akhirnya berangkat sendiri ke luar negeri dengan paspor kunjungan, padahal di di luar negeri bekerja sebagai baby sister.

(b) Faktor Petugas/Penegak Hukum

Keterbatasan kemampuan untuk menempatkan diri dalam peranan pihak lain dengan siapa dia berinteraksi. Pihak Petugas Depnaker dalam kaitan ini perlu untuk lebih membuka diri dan menerangkan se jelas-jelasnya kepada calon TKI dan masyarakat umum di desa-desa pada umumnya, agar mereka tidak berprasangka buruk terhadap Depnaker dengan program pengiriman TKI-nya ke luar negeri. Karena dari data yang diperoleh melalui wawancara dengan TKI yang sudah kembali ke tanah air, ada beberapa kesan mengatakan bahwa gaji/upah TKI yang pergi ke luar negeri lewat Depnaker lebih rendah dibandingkan dengan yang lewat secara gelap, padahal mereka para TKI gelap tersebut tahu bahwa standar gaji di Arab Saudi minimum adalah 600 Real per bulannya, sedangkan yang diberikan oleh PJTKI yang lewat Depnaker di bawah itu. Kesan-kesan seperti ini akan merupakan penghambat program pengiriman TKI ke luar negeri lewat Depnaker.

Secara garis besar dapat dijelaskan bahwa petugas Depnaker maupun kepolisian secara tegas belum mamilik kekuatan untuk menindak PJTKI maupun PPCTKI sera petugas yang nyata-nyata liar dan belum terdaftar di Depnaker, yang meskipun demikian tetap beroperasi menjalankan aksinya mencari calon TKI di daerah-daerah.

(c) Faktor Fasilitas

sarana atau fasilitas yang dimiliki oleh Depnaker jember guna mendukung upaya perlindungan bagi TKI asal Jember yang berangkat ke Arab Saudi belum memadai dibandingkan dengan tugas-tugas yang dihadapinya yang begitu banyak dan memerlukan fasilitas-fasilitas untuk mendukungnya. Seperti sarana transportasi khusus bagi para petugas Depnaker dan instansi lain yang terkait untuk berkeliling secara rutin mengadakan penyuluhan hukum tentang mekanisme pengiriman yang benar dan akibat bagi mereka yang berangkat ilegal

di desa-desa yang dianggap perlu, disamping itu sarana komunikasi dan dana juga perlu untuk menggerakkan kegiatan semacam itu, apalagi usaha Depnaker bersama kepolisian untuk merazia calon TKI ilegal membutuhkan prasarana yang memadai dan ketangkasan. Selain itu perlu juga diadakan program pinjaman bagi TKI yang berminat berangkat ke Arab Saudi tetapi terbentur masalah biaya.

(d) Faktor Fasilitas

Sebagian besar masyarakat belum memahami peranan Depnaker sebagai instansi yang melaksanakan program AKAN dan masyarakat awam kurang mengerti seluk beluk tentang hukum terutama cara berangkat secara legal. Sebagian besar mereka yang kurang berpendidikan dan tidak mengerti jalur resmi dimanfaatkan oleh calo dengan iming-iming cepat berangkat dan gaji lebih tinggi dari yang ditawarkan Depnaker. Ada pula yang berangkat tidak lewat Depnaker karena ditolak oleh Depnaker disebabkan pendidikannya hanya sampai kelas 5 SD. Sebagian lagi tahu bahwa lewat calo itu dilarang tapi tetap berangkat secara ilegal dengan alasan lewat calo cepat karena tidak ada seleksi dan gaji lebih tinggi, serta tidak terikat kontrak kerja sehingga lebih mudah berpindah-pindah kerja dan mencari upah lebih tinggi. Sikap masyarakat yang memprihatinkan yaitu bahwa masyarakat tahu ada beberapa calo yang mengirimkan TKI di daerah mereka, tetapi mereka tidak segera melaporkan pada yang berwajib, bahkan sebagian besar memanfaatkan calo tersebut.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Pada dasarnya syarat-syarat yang diperlukan untuk pengiriman TKI ke Arab Saudi sudah ditentukan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Dan Ke Luar Negeri; Keputusan Menteri tenaga Kerja No. KEP-44/MEN/1994 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam dan Ke Luar Negeri; serta Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-15/BP/1995 tentang Petunjuk Teknis Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri. Penempatan TKI ke luar negeri khususnya negara Arab Saudi dilaksanakan setelah calon TKI tersebut memenuhi persyaratan yang telah ditentukan guna menentukan jenis pekerjaan, kemampuan ketrampilan dan jabatan yang akan diterimanya. Syarat-syarat administrasi yang harus dipenuhi tersebut diserahkan pada saat calon TKI tersebut mendaftarkan diri ke Depnaker atau melalui salah satu PJTKI yang ada di daerahnya. Pemenuhan syarat pokok tersebut mutlak dan tidak boleh kurang. Depnaker Jember sendiri sebagai instansi yang berwenang untuk mengurus pendaftaran calon TKI hanya berhak menyeleksi syarat-syarat administratif tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Khusus untuk penempatan calon TKI ke Arab Saudi terdapat syarat tambahan yang harus dipenuhi oleh calon TKI tersebut sesuai dengan permintaan dari negara yang bersangkutan. Namun masih banyak terjadi pengiriman TKI ke Arab Saudi tanpa didukung dokumen sah, kadang terjadi pemalsuan umur, alamat, dan bahkan nama. Hal ini terjadi karena sebagian besar dipengaruhi calo-calo yang mencari untung, bahkan tidak jarang penghasilannya diperas oleh para calo.

2. Prosedur pengiriman TKI ke Arab Saudi dapat digambarkan melalui jalur-jalur yang harus dijalani sebelum para TKI tersebut dikirim ke negara tujuan baik untuk bekerja di sektor formal maupun informal. Depnaker sendiri telah memotong mata rantai urusan yang tidak perlu sehingga lebih mempermudah pengurusan pengiriman tenaga kerja ke negara tujuan. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri khususnya Arab Saudi melalui proses penyediaan calon TKI, penyiapan kualitas, pemberian perlindungan dan pelayanan sejak dari daerah asal pada saat penempatan sampai dengan kepulangannya dari negara tempat ia bekerja dan kepulangannya ke daerah asal. Pada kenyataannya masih sering dijumpai adanya prosedur pengiriman TKI secara ilegal yang dilakukan oleh perusahaan jasa tenaga kerja, sehingga secara tidak langsung dapat merugikan negara maupun tenaga kerja itu sendiri. Pengiriman tenaga kerja secara resmi untuk mencegah atau menghindari adanya penipuan dari para calo tenaga kerja maupun dari perusahaan pengerah tenaga kerja. Penyimpangan tata cara penempatan calon TKI ke negara tujuan baik yang dilakukan oleh PJTKI, para calo, maupun oleh pihak Depnaker telah menimbulkan pengiriman TKI secara ilegal.
3. Bentuk perlindungan hukum TKI di Indonesia dan ke Arab Saudi dimulai sejak pra pemberangkatan, pada waktu penempatan TKI di tempat kerja dan setelah TKI purna kerja. Perlindungan hukum bagi TKI hanya menjangkau TKI resmi yang bekerja di sektor formal saja, namun bagi TKI yang bekerja di sektor informal seperti pembantu rumah tangga belum mendapatkan perlindungan sepenuhnya karena peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di negara setempat belum mengaturnya. Upaya Depnaker dalam memberikan perlindungan bagi TKI yang bekerja di Arab Saudi yaitu setelah mengusahakan agar para TKI berangkat secara resmi maka diadakan proses seleksi awal yang sangat ketat sebelum TKI tersebut menjalani proses selanjutnya dan sebelum TKI tersebut berangkat ke luar negeri. Hal ini dilakukan sesuai dengan peraturan dan keputusan Menaker tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang dimaksudkan untuk mencegah hal-hal atau masalah-masalah yang mungkin terjadi di tempat kerjanya di luar negeri

sehingga pihak Depnaker akan selalu dapat memantau dari awal hingga akhir masa kontrak kerja. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri belum sepenuhnya berjalan secara efektif.

4.2 Saran

1. Bagi TKI yang akan dipekerjakan ke Arab Saudi hendaknya lebih dahulu dibenahi, ditingkatkan kualitas/kemampuan, ketrampilan dan wawasan pengetahuan yang bersifat umum baik dari segi bahasa, adat istiadat, budaya dan lain sebagainya di negara setempat, sehingga TKI tersebut dapat lebih cepat beradaptasi dan tidak terlalu merasa asing di lingkungan tempat mereka bekerja.
2. Perlu mempertimbangkan bentuk kerja sama di bidang hukum antara Indonesia-Arab Saudi yang lebih baik, mengingat ketatnya peraturan perundang-undangan yang berlaku di Arab Saudi. Dengan menempatkan anggota kepolisian dan kejaksaan pada Perwakilan RI di Arab Saudi, khususnya untuk membantu Kedutaan Besar RI dan Konsulat RI untuk menangani kasus TKI bermasalah.
3. Mengingat sektor informal belum terlindungi sepenuhnya oleh peraturan perundang-undangan setempat dimana TKI bekerja, kiranya sebelum materi/isi Perjanjian Kerja Induk dibuat, seyogyanya telah dipikirkan hak-hak dan perlindungan hukum bagi TKI yang sifatnya prinsip guna kepentingannya bila dikemudian hari terjadi suatu permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pembinaan Hukum Nasional. 1994. *Himpunan Karya Tulis Bidang Hukum Tahun 1994*. Jakarta: Departemen Kehakiman.
- Badan Penerbit Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember.
- Djumadi. 1992. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: CV Rajawali.
- Ditjen Bina Penta. 1994. *Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja di Luar Negeri*. Jakarta : Depnaker RI.
- . 1996. *Himpunan Peraturan Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri*. Jakarta : Depnaker RI.
- F.X. Djumaldji. 1992. *Perjanjian Kerja*. Jakarta ; Bumi Aksara.
- G. Kartasapoetra R.G. Kartasapoetra dan A.G. Kartasapoetra. 1986. *Hukum Perburuhan Pancasila*. Jakarta : Jakarta : PT Bina Aksara.
- Iman Soepomo. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.
- . 1992. *Hukum Perburuhan Undang-Undang dan Peraturan-Peraturan*. Jakarta : Djambatan.
- M. Yahya Harahap. 1982. *Segi-Segi hukum Perjanjian*. Bandung : Alumni.
- Prijono Tjiptoherijanto. 1992. *Ketenagakerjaan, Kewirausahaan dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta : PT Pustaka.
- R. Subekti. 1983. *Aneka Perjanjian*. Bandung : Alumni.
- R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. 1996. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta : Pradnya Parawita.
- Sendjun W. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 1990. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Wiwoho Soedjono. 1991. *Hukum Perjanjian kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Harian :

- Jawa Pos. 1999. "Hukum Pancung Warga Sampang Dilakukan Kemarin". 30 Januari. Surabaya: Halaman 1 kol. 1 - 2.
- Kompas. 1997. "Nasiroh Masih Dalam Proses Peradilan". 25 Oktober. Jakarta: Halaman 15 kol. 1 - 3
- Kompas. 1997. "Hubungan Antar Negara dan Hukum Negara". 3 Nopember. Jakarta: Halaman 4 kol. 5 - 9.
- Kompas. 1997. "Pertimbangan Kerjasama Hukum dengan Arab Saudi". 30 Oktober. Jakarta: Halaman 3 kol. 1.
- Republika. 1996." (Studi Kasus Di Arab Saudi) Perlindungan Hukum TKP". 10 April. Jakarta: Halaman 3 - 4.

Mingguan :

- Gatra. 1997. "Nasib Pekerja Ilegal". 25 Oktober. Jakarta: Halaman 37.
- Gatra. 1997. " Sulikah". 25 Oktober. Jakarta : Halaman 103.
- Gatra. 1997. " Bebas Qishas Tanpa Diyat". 8 Nopember. Jakarta: Halaman 77 - 78.
- Gatra. 1998. " Agar Tak Dibodohi dan Ditipu". 16 Mei. Jakarta: Halaman 85 - 86.

Bulanan :

- Jamsostek. 1996. "Sistem Pemantauan Terhadap PJTKI Belum Mantap". Edisi 4 April - Mei. Jakarta: Halaman 4 - 8.
- Jamsostek. 1996. "Suara TKP". Edisi 4 April - Mei. Jakarta: Halaman 12 - 13.
- Jamsostek. 1996. "Misi Itu Tantangan (85% Perlindungan TKI ada di dalam Negeri)". Edisi 4 April - Mei. Jakarta: Halaman 14 - 17.
- Jamsostek. 1996. " Perlu Kembangkan Mekanisme". Edisi 4 April - Mei. Jakarta: Halaman 20.



DEPARTEMEN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN RI.
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

Jalan Jawa (Tegalboto) No. 15 Kotak Pos 9 - Jember Telp. 85462

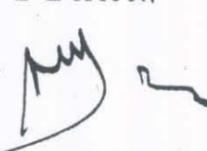
Nomor : 1386 /PT.32.H4.FH/Q 9 1999
Lamp. :
Perihal : Permohonan Ijin Survey/Research
Kepada Gubernur KDH Tingkat I
Jawa - Timur

Kepada : Yth. Sdr. Ketua Lembaga Penelitian
Universitas Jember

Bersama ini kami Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember, menghadapkan dengan hormat kepada Saudara, mahasiswa :

Nama : RAHADIAN DEWI
NIM : 94. 152
Program : S1
Alamat : Jl. Nias II/33 Jember,
Keperluan : Untuk dapatnya ijin Survey/Research dari Gubernur KDH Tingkat I Jawa Timur yang akan dipergunakan untuk melengkapi bahan penyusunan Skripsi.
Judul : " PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA KE ARAB SAUDI. (Suatu Tinjauan Yuridis Sosiologis di Depnaker Jember)".

Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.

JEMBER 10 Mei 1999
DEKAN.

SAMSU KUSAIRI, SH.

PEMERINTAH KABUPATEN DAERAH TK II JEMBER
KANTOR SOSIAL POLITIK
Jalan Kartini No 3 TELP. 487732
J E M B E R

Jember, 17 Mei 1999.

Nomor : 072 / 222 / 330.36 / 1999.
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : SURVEY / RESEARCH

K e p a d a
Yth. Sdr. Kepala Kantor DEPNAKER
Kab. Dati II Jember
di

J E M B E R

Dasar surat Keterangan Ketua Lembaga Penelitian Universitas
Jember Tanggal 12 Mei Tahun 1999, Nomor : 315 / J.25.2 / PG / 1999
. Perihal permohonan ijin Survey/Research.

Demi kelancaran serta kemudahan dalam pelaksanaan
Survey/ Research dimaksud diminta kepada Saudara untuk
memberikan bantuan berupa data/ keterangan yang diperlukan
oleh :

N a m a : RAHADIAN DEWI
Alamat : JL. NIAS II / 33 JEMBER
Pekerjaan : MAHASISWA FK. HUKUM UNIV. JEMBER
Keperluan : SURVEY / RESEARCH
Waktu : 12 MEI s/d 12 Nopember 1999.
Peserta : -
J u d u l : Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Ke Arab Saudi
(Suatu Tinjauan Yuridis Sosiologis di Depnaker Jember).

Demikian atas perhatian serta bantuannya kami ucapkan
terima kasih.

An. BUPATI KEPALA DAERAH TK II JEMBER
KEPALA KANTOR SOSIAL POLITIK



DRS. GIYONO SUTOMO

TEMBUSAN : Kepada Yth.

1. Sdr. Kapolres Jember;
2. Sdr. Dan Dim 0824 Jember;
3. Sdr. Rektor Univ. Jember.
4. Sdr.
5. Sdr.

DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KANTOR KABUPATEN JEMBER
(KABUPATEN JEMBER DAN KABUPATEN BONDOWOSO)
Jl. Trunojoyo No. 36 Telp. (0331) 486177 Jember 68137
JAWA TIMUR

SURAT KETERANGAN

Nomor : B. 1322 /W-12/K.6/1999

Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Jember, menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

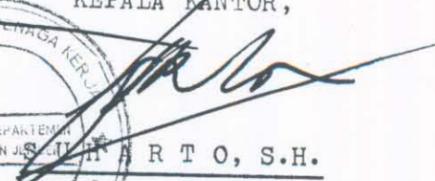
N a m a : Rahadian Dewi
N i m : 94.152
program : S1 Fakultas Hukum
Universitas Jember
Alamat : Jalan Nias II/33 Jember

telah melaksanakan konsultasi mengenai masalah "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi. (Suatu Tinjauan Yuridis Sosiologis Di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Jember".

Kegiatan tersebut dilaksanakan selama 3 (tiga) hari berturut-turut, mulai tanggal 6 sampai dengan 8 April 1999.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : J e m b e r
Pada tanggal : 19 Agustus 1999

KEPALA KANTOR,

R. R. T. O, S.H.
NIP. 160020823


LAMPIRAN I : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 NOMOR : KEP-44/MEN/1994
 TANGGAL : 17 FEBRUARI 1994

EMPLOYMENT ORDER FORM FOR INDONESIAN WORKERS
 REQUESTED BY OVERSEAS EMPLOYERS

I. NAME AND ADDRESS OF INSTITUTIONS/ESTABLISHMENT/INDIVIDUAL	
1.	Country and place of employment
2.	Government institution/Recruitment Company/Recruitment Representative *) Name Type of establishment Address PO BOX Phone/Fac/Telex
	Name of Employer of the Government Institution/Establishment : Address PO BOX Phone/Fac/Telex
3.	Name of The User on the Government Institution/Establishment **) Type of Establishment Address PO BOX Phone/Fac/Telex
4.	Individual User employed Indonesian Workers **) ***) Name Occupation Address PO BOX Phone/Fax/Telex

*) Delete if not necessary

**) If not sufficient, please notice specification in page 4

***) Special for Saudi Arabia



5.	a. The establishment representative in Indonesia Nama of Establishment Type of Establishment Adress of Establishment PO BOX Phone/Fac/Telex	
	b. Name of Employer Adress of Employer PO BOX Phone/Fac/Telex	
	c. Number and Date of Recruitment Agreement Number Date	
II	TYPE AND NUMBER OF WORKERS REQUESTED	
1.	Job title	
2.	Duties of the job	
3.	Number needed elaborated in dispatching schedule from Indonesia	
4.	Proposed duration of service	
III	PERSONAL REQUIREMENTS	
1.	Age and sex	
2.	Education	
3.	Experience	
4.	Marital status	
5.	Number of dependents allowed	

IV	TERM OF EMPLOYMENT	
1.	Number of working hours	
2.	Wage per day/week/month specified according to jobs	
3.	Other benefits	
4.	Insurance againts accident or industrial (occupational) disease/life insurance (during the term of overseas employment)	
V	TRANSPORTATION AND SOCIAL PROVISION	
1.	Transportation from Indonesia to the place of employment and return	
2.	Board and lodging	
3.	Health care/medical treatment	
4.	Working outfit	

..... 19

(Signature and position of applicant)

Ambassador of the Republic of Indonesia

..... 19

(Signature position of applicant)

Ambassador of the Republic of Indonesia
approved of :



FOR OFFICIAL USE ONLY :

Labour Attache/Authorized Official

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 17 Pebruari 1994

MENTERI TENAGA KERJA



ABDUL LATIEF

Lampiran II : Keputusan Menteri Tenaga Kerja
Nomor : KEP-44/MEN/1994
Tanggal : 17 Pebruari 1994

..... 199

Nomor :
Lampiran :
Perihal : Rencana Kebutuhan
Calon TKI

Yth. Ka. Kanwil Depnaker/
Ka. Balai AKAN *)
Propinsi
Di

Dalam rangka pemenuhan permintaan nyata yang kami terima dari Mitra Usaha/Pengguna Jasa di Negara dengan ini kami menyampaikan rencana kebutuhan Calon TKI sebagai berikut :

1. Jumlah Calon TKI : a. Laki-laki : Orang
b. Perempuan : Orang
2. Melalui Sistem Antar Kerja di Kandeptaker : a.
b.
c.
d.
e.

Untuk itu, kami lampirkan foto copy dokumen berupa :

- a. permintaan nyata;
- b. perjanjian pengerahan;

Demikian untuk diketahui dan kami bertanggung jawab penuh atas proses penempatan Calon TKI yang bersangkutan.

Tembusan Kepada :

Ka. Kandeptaker Ybs.

*) Coret yang tidak perlu

Penanggung Jawab PJTKI/
Pelaksana Penempatan

Meterai
Rp. 1.000,-

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 17 Pebruari 1994

Menteri Tenaga Kerja



Dr. Abdul Latief

LAMPIRAN III : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
NOMOR : KEP-44/MEN/1994
TANGGAL : 17 FEBRUARI 1994

KARTU IDENTITAS TENAGA KERJA INDONESIA (KITKI) 1
KODE KANDEPNAKER :
NOMOR INDUK TKI :

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Foto TKI ybs
(4 x 6 cm)

1. NAMA LENGKAP TKI	:	
2. Tempat dan Tanggal Lahir	:	
3. Jenis Kelamin	:	Laki-laki/Perempuan *)
4. Agama	:	
5. Status Perkawinan	:	Kawin/Belum Kawin/Janda/Duda *)
6. Alamat Lengkap TKI	:	
7. Nama dan Alamat Lengkap Suami/Istri *)	:	
8. Nama dan Alamat Lengkap Orang Tua/Wali *)	:	
9. Pendidikan Formal TKI	:	SD/SLTP/SLTA/SARMUD/SARJANA *)
10. Kartu Tanda Penduduk TKI	:	Lurah/Kades *)
	:	Daerah/Kota *)
	:	Nomor *) Tgl.
11. Keterangan dari Depnaker	:	AK/I No. Tgl.
	12.	
	Tgl. Kandepnaker Petugas	Tgl. Petugas Penyedia TKI/Perwakilan Daerah *)
	(_____) NIP. :	(_____)
Ditetapkan di : Jakarta Pada tanggal : 17 Pebruari 1994		
Menteri Tenaga Kerja  Abdul Latief		
		
KETERANGAN :		
1) Pengisian agar dengan mesin ketikan ditulis dengan huruf cetak/balok tinta hitam		
*) Coret yang tidak perlu		

LAMPIRAN IV : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 NOMOR : KEP-44/MEN/1994
 TANGGAL : 17 FEBRUARI 1994

DAFTAR LAPORAN KERANGKATAN/KEBERADAAN TKI *)

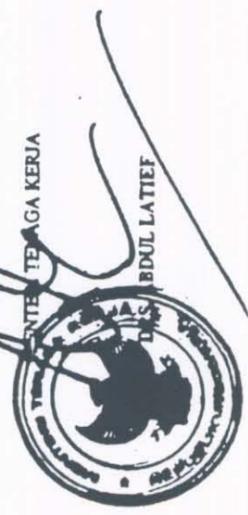
NAMA PERUSAHAAN :
 ALAMAT PERUSAHAAN :
 BERANGKAT TANGGAL :
 NEGARA TUJUAN :

NO.	NAMA TENAGA KERJA INDONESIA TEMPAT & TGL LAHIR	JENIS KELAMIN	ALAMAT KELUARGA TKI DI INDONESIA KANDEPNAKER	PERJANJIAN KERJA		JABATAN & GAJI	NAMA, ALAMAT & TELP. PENGGUNA JASA TKI	NOMOR TGL PASPOR & NO. VISA	NO. REKOMENDASI BEBAS FISKAL
				LAMA	MULAI				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

*) Coret yang tidak perlu

..... 19
 A.N. DIREKTUR UTAMA
 DIREKTUR OPERASIONAL

Ditandatangani : JAKARTA
 Pada tanggal : 17 Februari 1994



BDUL LATIEF

LAMPIRAN V : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 NOMOR : KEP-44/MEN/1994
 TANGGAL : 17 FEBRUARI 1994

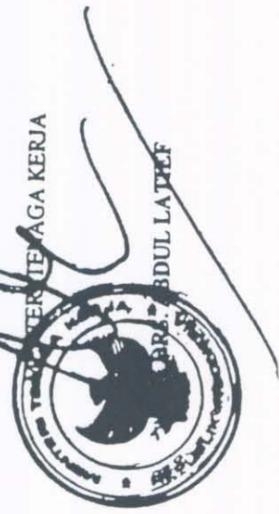
DAFTAR LAPORAN PERPANJANGAN HUBUNGAN KERJA/KEPULANGAN TKI *)

NAMA PERUSAHAAN :
 ALAMAT PERUSAHAAN :
 BERANGKAT TANGGAL :
 NEGARA TEMPAT TKI BEKERJA :

NO.	NAMA TENAGA KERJA INDONESIA TEMPAT & TGL LAHIR	JENIS KELAMIN	ALAMAT KELUARGA TKI DI INDONESIA KANDENAKER	NO. & TANGGAL PASPORT SERTA NOMOR VISA	KETERANGAN 1)
1	2	3	4	5	6

..... 19
 A.N. DIREKTUR UTAMA

Ditandatangani di : JAKARTA
 Pada tanggal : 17 Februari 1994



CATATAN :

- *) Coret yang tidak perlu
- 1) Berikan keterangan tentang :
 - a. Sebab kepulangan atau
 - b. Jangka waktu, upah dll bagi TKI yang memperpanjang hubungan kerja

LAMPIRAN II : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : KEP. 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 KANTOR WILAYAH PROPINSI

LAPORAN MINGGUAN JUMLAH LOWONGAN PEKERJAAN DARI LUAR NEGERI

PROPINSI :
 MINGGU KE :
 BULAN :
 TAHUN :

NO	NAMA PITKI	PENGGUNA JASA	JENIS JABATAN	SEKTOR	LAMA BEKERJA	SYARAT KETERAMPILAN	UPAH	JENIS KELAMIN		KETERANGAN	
								L	P		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Ditampilkan di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995

Kepala Kantor Wilayah



DIREKTUR JENDERAL
 PENEMPATAN TENAGA KERJA

Nama Terang
 NTP.

NIP. 160003639

LAMPIRAN III : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : KEP. 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

DAFTAR NOMINASI CALON TKI YANG DINYATAKAN LULUS SELEKSI

NAMA PERUSAHAAN :
 ALAMAT :
 NEGARA PENGGUNA JASA TKI :
 TANGGAL :

NO	NAMA & TEMP. TGL. LAHIR	JENIS KELAMIN	AGAMA	STATUS PERKAWINAN	ALAMAT LENGKAP TKI	NAMA & ALAMAT SUAMI/ISTRI	NAMA & ALAMAT ORG.TUA	PENDD. FORMAL TKI	K T P. TKI				KET. DARI DEPKAKER AKI. NO.	JABATAN	NO REK. TABUNG-AN TKI	KET.
									DESA	DAER. KOTA	NO. TGL.					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

PPCTKI

(.....)

Ditujukan di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995

DIREKTUR JENDERAL
 PENEMPATAN TENAGA KERJA



A. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

..... 19.
 A.N. DIREKTUR UTAMA
 DIREKTUR OPERASIONAL

(.....)

LAMPIRAN IVa : KEPUTUSAN DIRJEN PEMBINAAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA DEPARTEMEN TENAGA KERJA
NOMOR : KEP. 15/BP/1995
TANGGAL : 9 Maret 1995

DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KANTOR WILAYAH

....., 19...

Nomor :
Lampiran :
Perihal : Rekomendasi untuk
mendapatkan BFLN.....

K e p a d a :
Yth. Direktorat Jenderal Pajak
Up.
.....
.....
Di -

Bersama ini kami merekomendasikan agar TKI yang akan bekerja di
Luar Negeri sebanyak
(.....) orang dapat diberikan
Bebas Fiskal Luar Negeri sebagaimana mestinya.

Tenaga Kerja Indonesia tersebut diberangkatkan oleh
Perusahaan :
A l a m a t :
.....
N.P.W.P. :

Adapun rincian nama-nama Tenaga Kerja Indonesia tersebut sebagaimana
terlampir.

Demikian atas kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

KEPALA KANTOR WILAYAH

Tembusan kepada Yth. :

- 1.
- 2.
- 3.

Nama terang

NIP.

Ditetapkan di : JAKARTA.

Pada tanggal : 9 Maret 1995.



DIREKTUR JENDERAL
PENEMPATAN TENAGA KERJA

Drs. A. Rachim K.

NIP. 160003639



LAMPIRAN IVb : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

DAFTAR TENAGA KERJA INDONESIA YANG DIMINTAKAN BFLN

PERUSAHAAN :
 ALAMAT :
 NEGERA TUJUAN :

NO.	NAMA	TEMPAT TGL. LAHIR	LP	ALAMAT TKI	PENDIDIKAN AKHIR	JABATAN	NAMA & ALAMAT PENGGUNA JASA	NOMOR PASPOR	PASPOR VISA	UPAH	NO. REKENING TAB. TKI	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Ditandatangani di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995

DIREKTUR JENDERAL
 DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA



Drs. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

KEPALA KANTOR WILAYAH

Nama Terang _____
 NIP. _____

LAMPIRAN V a : KEPUTUSAN DIRJEN PEMBINAAN PENEMPATAN
TENAGA KERJA
DEPARTEMEN TENAGA KERJA
NOMOR : KEP. 15 /BP/1995
TANGGAL : 9 Maret 1995

DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KANTOR WILAYAH

....., 19....

Nomor :
Lampiran :
Perihal : Pengantar Rekomendasi
Bebas Fiskal Luar Negeri

K e p a d a :
Yth. Kepala Kanwil Depnaker /
Balai AKA Prop.
.....
.....
Di - _____

Berdasarkan Surat Permohonan Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri
dari : Perusahaan :
No./Tgl. Surat :
Alamat :

Disampaikan bahwa tenaga kerja sejumlah (.....) orang
terdiri dari (.....) laki-laki dan (.....) Wanita
sebagaimana daftar nama terlampir. Setelah diadakan penelitian dokumen
pemberangkatan TKI yang terdiri dari :

1. Paspor/SPLP yang telah diterakan Visa kerja.
2. Perjanjian kerja yang telah disahkan.
3. Bukti kepesertaan Program Jamsostek.
4. Bukti pembayaran dana pembinaan TKI.
5. Bukti rekening Tabungan TKI.
dinyatakan telah memenuhi syarat.

Selanjutnya Tenaga Kerja tersebut diijinkan untuk diberangkatkan dari menuju untuk dipekerjakan pada negara

Sehubungan dengan hal tersebut diatas mohon kiranya Saudara dapat menerbitkan rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri kepada Kantor Inspeksi Pajak pelabuhan pemberangkatan setempat.

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

KEPALA KANTOR WILAYAH/
BALAI AKAN

Nama terang

NIP.

Tembusan kepada Yth. :

1. Kakanwil Depnaker
2. Dirut. PT.
3. Arsip.

Ditetapkan di : JAKARTA.
Pada tanggal : 9 Maret 1995

DIREKTUR JENDERAL
PEMINDAHAN DAN PENAMPATAN TENAGA KERJA



Drs. A. RACHIM K
NIP. 160003639

LAMPIRAN Vb : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

DAFTAR TENAGA KERJA INDONESIA YANG DIMINTAKAN BFLN

PERUSAHAAN :
 ALAMAT :
 NEGARA TUJUAN :

NO.	NAMA	TEMPAT TGL. LAHIR	LP	ALAMAT TKI	PENDIDIKAN AKHIR	JABATAN	NAMA & ALAMAT PENGGUNA JASA	NOMOR PASPOR	PASPOR VISA	UPAH	NO REKENING TAB. TKI	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Ditutupkan di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995

DIREKTUR JENDERAL
 BUREAU PENEMPATAN TENAGA KERJA



[Signature]
 Dra. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

KEPALA KANTOR WILAYAH

Nama Terang _____
 NIP. _____

LAMPIRAN VIa : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

LAPORAN MINGGUAN TKI YANG DIREKRUT

KANDEPNAKER :
 PROPINSI :
 MINGGU KE :
 BULAN :
 T A H U N :

NO.	N A M A PITKI	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
		NEGARA PENGGUNA JASA	NAMA & TEMPAT TGL. LAHIR TKI	ALAMAT CALON TKI	JENIS KELAMIN	ALAMAT KELUARGA CTKI YANG MUDAH DIHUBUNGI	PENDIDIKAN TERAKHIR	JABATAN	SEKTOR	NO. REKENING TAB. CTKI	KET.	
1												

Ditapkan di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995

DIREKTUR JENDERAL
 PENEMPATAN TENAGA KERJA



Dr. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

KEPALA KANTOR DEPNAKER
 Kepala,

 Nama Terang
 NIP.

LAMPIRAN V/b : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

LAPORAN BULANAN TKI YANG DIREKRUT

KANDEPNAKER :
 PROPINSI :
 BULAN :
 T A H U N :

NO.	N A M A PJT KI	NEGARA PENGGUNA JASA	JENIS JABATAN	SEKTOR	JUMLAH TKI			KETERANGAN
					L	P	JUMLAH	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Ditandatangani di : Jakarta
 Pada Tanggal: 9 Maret 1995

DIREKTUR JENDERAL
 PEMBINAAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA



Drs. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

KEPALA KANTOR WILAYAH
 Kepala

Nama Terang
 NIP.

LAMPIRAN VIIa : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

LAPORAN MINGGUAN TKI YANG DIREKRUT

KANWIL DEPNAKER :
 MINGGU KE :
 BULAN :
 TAHUN :

NO.	KANDEP-NAKER	NAMA P/TKI	LOWONGAN PEKERJAAN			REALISASI PENEMPATAN				KET.		
			TARGET	REALI-SASI	SISA	NEGARA PENGG. JASA	JENIS JABATAN	SEKTOR	JUMLAH TKI			
									L	P	JML	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Ditutupkan di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995
 DIREKTUR JENDERAL
 PENEMPATAN TENAGA KERJA



Dr. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

KEPALA KANTOR WILAYAH

 Nama Terang
 NIP.

LAMPIRAN VIIIb : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

LAPORAN BULANAN TKI YANG DIREKRUT

KANWIL DEPNAKER :
 BULAN :
 TAHUN :

NO.	KANDEPNAKER	NAMA P J T K I	NEGARA PENGGUNA JASA	JENIS JABATAN	LAMA BEKERJA	JUMLAH TKI			KET.
						L	P	JUMLAH	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

KEPALA KANTOR WILAYAH

Ditandatangani di : Jakarta
 Pada Tanggal: 9 Maret 1995
 DIREKTUR JENDERAL
 PENEMPATAN TENAGA KERJA

 Drs. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

Nama Terang _____
 NIP. _____

LAMPIRAN VIII : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

LAPORAN TKI YANG BERANGKAT

KANWIL/BALAI AKAN/KANDEPNAKER :
 NAMA PELABUHAN PEMBERANGKATAN :
 B U L A N :
 T A H U N :

NO.	KANDEPNAKER	NAMA PTTKI	NEGARA PENGGUNA JASA TKI	JENIS JABATAN	SEKTOR	LAMA BEKERJA	UPAH	JUMLAH TKI		KETERANGAN
								L	P	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Dituzupkan di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995

DIREKTUR JENDERAL
 PENEMPATAN TENAGA KERJA



Nama Terang _____
 NIP. _____

KEPALA KANTOR WILAYAH

LAMPIRAN IXa : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15/BP/1995
 TANGGAL : 9 MARET 1995

**LAPORAN MINGGUAN TKI KE LUAR NEGERI
 DIREKTORAT JASA TENAGA KERJA LUAR NEGERI**

MINGGU KE :
 BULAN :
 T A H U N :

NO.	KANWIL DEPNAKER	NAMA PTTKI	LOWONGAN PEKERJAAN		REALISASI PENEMPATAN			JUMLAH REMITTANCE			KET.				
			TARGET	REALI- SASI	SISA	NEGARA PENGGUNA JASA	JENIS JABATAN	SEKTOR	JUMLAH TKI	MINGGU LALU		MINGGU SEKARANG	JUMLAH		
							L	P	JML						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16

Disiapkan di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995



DIREKTUR JENDERAL
 PENEMPATAN TENAGA KERJA

Dr. A. RACHIM K.
 NTP. 160003639

A.N. DIRJEN BINAPENTA
 DIREKTORAT JASA TENAGA KERJA LUAR NEGERI
 Direktur.

Nama Terang :
 NTP :

LAMPIRAN IXb : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

LAPORAN BULANAN TKI KE LUAR NEGERI
 DIREKTORAT JASA TENAGA KERJA LUAR NEGERI

BULAN :
 TAHUN :

NO.	NAMA PITKI	NEGARA PENGGUNA JASA TKI	JENIS JABATAN	SEKTOR	JUMLAH TKI			JUMLAH REMITTANCE			KETERANGAN
					L	P	JUMLAH	BULAN LALU	BULAN SEKARANG	JUMLAH	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Ditetapkan di : Jakarta
 Pada Tanggal : 9 Maret 1995

DIREKTUR JENDERAL
 PENEMPATAN TENAGA KERJA



Drs. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

A.N. DIRJEN BINAPENTA
 DIREKTORAT JASA TENAGA KERJA LUAR NEGERI
 Direktur.

Nama Terang
 NIP.

LAMPIRAN X : KEPUTUSAN DIRJEN BINAPENTA
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA
 NOMOR : 15 /BP/1995
 TANGGAL : 9 Maret 1995

LAPORAN KEBERANGKATAN DAN KEBERADAAN TKI DI LUAR NEGERI

NAMA PERUSAHAAN :
 ALAMAT :
 BULAN :
 TAHUN :

NO.	NAMA TKI TEM- PAT & TGL. LAHIR	JENIS KELAMIN	ALAMAT KELU- ARGA DI INDO- NESIA, KANDEP- NAKER	PERJANI- AN KERJA	JABATAN GAJI	NAMA/ALAMAT PO BOX DAN TELP. PENGGUNA JASA	NAMA DAN ALAMAT MITRA USAHA	NAMA DAN ALAMAT PERWAKIL- AN PTTKI	NO.TGL. PASPOR & NOMOR VISA	NO. RE- KOMEN- DASI BFLN	NO. REK BANK TKI	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Ditangkap di : Jakarta
 Pada Tanggal :

..... 19,
 A.N. DIREKTUR UTAMA
 DIREKTUR OPERASIONAL



DIREKTUR JENDERAL
 DEPARTEMEN TENAGA KERJA

(Signature)
 Drs. A. RACHIM K.
 NIP. 160003639

()

**DEPARTEMEN KEHAKIMAN
DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI**

Jalan H.R. Rasuna Said Kav. 8-9
Jakarta-Selatan

Nomor : 9-IZ.03.10-477

Jakarta, 25 April 1994

Lampiran: -

Perihal : Larangan memberangkatkan
pemegang Paspur Biasa
(Hijau) ke Saudi Arabia
pada musim Haji.

Kepada Yth.
Kepala Kantor Imigrasi
di -
Seluruh Indonesia

Sehubungan dengan informasi mengenai banyaknya Jemaah Calon Haji pemegang Paspur Biasa (Hijau) yang terlantar di Saudi Arabia dan adanya keluhan dari pemerintah Kerajaan Arab Saudi mengenai kondisi Jemaah Calon Haji tersebut disertai permintaan kepada pemerintah Indonesia untuk menertibkannya, maka dalam rangka mengantisipasi permasalahan tersebut dengan ini diinstruksikan sebagai berikut :

1. Pejabat Imigrasi di Tempat Pemeriksaan Imigrasi Seluruh Indonesia tidak diperkenankan/dilarang memberangkatkan pemegang Paspur Biasa (Hijau) ke Saudi Arabia yang tidak dilengkapi dengan Fasilitas Keimigrasian (FASKIM) dari Direktur Jenderal Imigrasi.
2. Pemegang Paspur Biasa (Hijau) sebagaimana dimaksud pada angka 1 adalah sebagai berikut :
 - a. Telah mempunyai visa (semua jenis visa) ke Saudi Arabia, baik yang akan berangkat langsung ke Jeddah maupun melalui Singapura atau Kualalumpur;
 - b. Bertempat tinggal di Saudi Arabia (Penduduk Luar Negeri Saudi Arabia);
 - c. Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Wanita (TKI/TKW) baik yang akan diberangkatkan maupun yang baru selesai menjalankan cuti dan akan kembali bekerja di Saudi Arabia;
3. Fasilitas Keimigrasian (FASKIM) sebagaimana dimaksud pada angka 1, dapat diperoleh setelah terlebih dahulu mendapat rekomendasi dari Departemen Agama RI;

4. Terhadap Pejabat Imigrasi yang melanggar ketentuan pada butir 1 diatas, agar dikenakan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Demikian agar dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.

 Direktur Jenderal Imigrasi
[Handwritten Signature]
RONI SIKAP SINURAYA

Tembusan Kepada Yth. :

1. Bapak Menteri Kehakiman RI
(sebagai laporan);
2. Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam
dan Urusan Haji Departemen Agama di Jakarta.

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51. Telp. 5251086, Fax. (021) 5255628
JAKARTA 12950

Jakarta, 1 Desember 1994.

Kepada Yth. :

Nomor : B. 2446a/BP/ST/1994. Sdr. Consul Kedutaan Besar
Lampiran: - Kerajaan Arab Saudi
Perihal : Pelayanan Visa dan Wakalah. di-

JAKARTA.

Dengan hormat,

Dari hasil monitoring kami terhadap fasilitas pelayanan Balai AKAN Dep. Tenaga Kerja terhadap Wakalah (Surat Kuasa) yang dikeluarkan atau disahkan oleh Kedutaan Besar Arab Saudi di Jakarta kepada Visa milik perorangan yang tidak melalui Mitra Usaha (PPTKA) bekerjasama dengan PJTKI cukup besar jumlahnya dalam 3 bulan terakhir adalah, September 2.311 TKI, Oktober 1.426 TKI dan Nopember 2.159 TKI.

Menunjuk PERMEN.02/MEN/1994, Pasal 25 serta Surat Pusat AKAN No. B.12190/SJ/AN/1990 tanggal 18 Oktober 1990 dan untuk menciptakan iklim tertib administrasi pengiriman TKI ke Arab Saudi bersama ini disampaikan bahwa untuk pemenuhan permintaan khusus Keluarga Kerajaan Arab Saudi yang disalurkan melalui KBSA dapat kami layani hanya dengan permintaan tertulis yang ditanda tangani oleh Yang Mulia Duta Besar dan ditujukan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dep. Tenaga Kerja.

Demikian atas kerjasamanya disampaikan terima kasih.

A.N. DIREKTUR JENDERAL
PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
Sekretaris Ditjen,


Ir. H.S. ISKANDARSYAH.
NIP. 470021036.

Tembusan kepada Yth.:

1. Bapak Dirjen Binapenta (sebagai laporan)
2. Sdr. Dir. Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri
3. Sdr. Kakanwil Dep. Tenaga Kerja di Seluruh Indonesia
4. Sdr. Kepala Balai AKAN di Seluruh Indonesia.
5. A r s i p.



DEPARTEMEN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PEMBERANTASAN PENYAKIT MENULAR
DAN PENYEHATAN LINGKUNGAN PEMUKIMAN
(DITJEN PPM & PLP)

Jalan Percetakan Negara 29
Kotak Pos 223 Jakarta 10560

Telpon 4247608
Telex 49310-PPM JKT. Fax. 4207807

Jakarta, 13 Februari 1995.

No. : PM.03.02.4.70
Lamp. :
Perihal : Pemeriksaan HIV bagi calon TKI ke Saudi Arabia

Kepada Yth,
Direktur Jenderal HELN
U.b. Direktur KTJE
Departemen Luar Negeri
Jl. Pejambon
Jakarta

Dengan hormat,

Menanggapi surat Saudara No. 061/KTJE/95/35 tertanggal 7 Februari 1995 perihal tersebut diatas, dengan ini perlu kami berikan penjelasan sbb:

- a. Skrining HIV terhadap TKI ini tidak menjamin sepenuhnya bahwa seseorang yang menunjukkan hasil tes yang negatif benar-benar tidak mengidap HIV, karena sensitivitas tes yang ada sampai saat ini belum ada yang 100%. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah perjalanan penyakit infeksi HIV menunjukkan adanya suatu "window period" selama 3-6 bulan, pada tahap awal perjalanan penyakit/ segera sesudah terinfeksi. Pada masa "window period" itu hasil tes masih negatif sedangkan ybs telah mengidap telah mengidap HIV dalam tubuhnya.
- b. Dengan mengingat butir a. tersebut di atas, maka masih ada kemungkinan seseorang yang telah lulus skrining di Indonesia (hasil tes HIV negatif), akan menunjukkan hasil yang positif pada skrining yang dilakukan di Saudi Arabia.
- c. Sudah diketahui bahwa infeksi HIV terutama terbanyak ditularkan melalui hubungan seksual, sedangkan kita yakin bahwa TKI yang

akan dikirimkan ke Saudi Arabia bukan pekerja seks atau akan menjadi pekerja seks di negara tersebut.

Terlepas dari hal-hal yang telah disebutkan diatas, tentulah merupakan hak Pemerintah Saudi Arabia untuk mensyaratkan pemeriksaan HIV terhadap calon tenaga kerja yang ingin bekerja di negara tersebut dan harus dipenuhi oleh semua pihak yang terkait, walaupun secara epidemiologis skrining HIV tidak terlalu bermanfaat dalam menanggulangi penyebaran HIV di suatu negara.

Sebagai informasi Saudara, Pemerintah Indonesia sampai saat ini belum mewajibkan pemeriksaan HIV terhadap tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia, karena pertimbangan seperti uraian yang kami sebutkan diatas.

Demikian tanggapan kami, atas perhatian dan kerja sama Saudara kami ucapkan terima kasih.



Direktur Jenderal PPM&PLP

Drs. Hadi M. Abednego, SKM.

NIP. 140 029 170

Tembusan kepada Yth. :

1. Bapak Menteri Kesehatan
2. Sek. Jen. Dep. Kes.
3. Sek. Jen. Depnaker.

DEPARTEMEN LUAR NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

Jakarta, 15 Februari 1995

Kepada Yth.

Nomor : 078/KPJE/95/35
Lampiran: 1 (satu) berkas
Perihal : Pemeriksaan HIV
bagi calon TKI
ke Arab Saudi

Sdr. Direktur Jenderal Binapenta
Departemen Tenaga Kerja RI
di -

J a k a r t a

U.p Yth. Sdr. Direktur Jasa Tenaga Kerja LN.

Merujuk perihal tersebut pada pokok surat, bersama ini dengan hormat disampaikan copy surat Departemen Kesehatan RI No. PM.03.02.4.70 tanggal 13 Februari 1995 yang intinya berisikan keterangan mengenai proses pemeriksaan HIV di Indonesia, dan pernyataan bahwa persyaratan pemeriksaan HIV bagi calon TKI adalah hak Pemerintah Arab Saudi yang harus dipatuhi oleh semua pihak terkait.

Untuk lebih jelasnya, Saudara dipersilahkan meneliti copy surat terlampir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dimohon kesediaan Saudara untuk menyampaikan hal ini kepada semua PJTKI yang telah memiliki SIUP agar dapat melakukan pemeriksaan kesehatan/HIV terhadap calon TKI yang akan bekerja di Arab Saudi sesuai dengan persyaratan yang disampaikan oleh Kedutaan Besar Arab Saudi di Jakarta.

Secara resmi informasi yang kami peroleh dari Departemen Kesehatan tersebut, telah disampaikan kepada Kedutaan Besar Arab Saudi melalui Nota Diplomatik (copy Nota terlampir).

Demikian, atas perhatian saudara diucapkan terimakasih.



A.n. Menteri Luar Negeri
Direktur Jenderal HELN
U.b
Direktur KTJE

Yulwis Yatim
Yulwis Yatim
Nip. 020001386

Tembusan kepada :

- Yth. Sdr. Sesditjen HELN (sebagai laporan)
- Yth. Sdr. Sesditjen Binapenta.

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51. Telp. 5251086, Fax. 5255628
JAKARTA 12950

Jakarta, 16 Pebruari 1995

Nomor : B. 236 /BP/1995
Lampiran: 2 (dua) expl
Perihal : **Pemeriksaan Kesehatan
TKI**

K e p a d a :

Yang Mulia Duta Besar
Kerajaan Arab Saudi
di -

J A K A R T A

Menunjuk surat kami No. B. 2429/BP/1994 tanggal 29 Nopember 1994 dan membaca surat Departemen Luar Negeri kepada Kedutaan Besar Arab Saudi No. D.0059/95/35 serta mempelajari surat Departemen Kesehatan R.I. No. PM. 03.02.4.70 perihal pemeriksaan HIV bagi Calon TKI ke Arab Saudi, bersama ini disampaikan bahwa terhitung tanggal 15 Pebruari 1995 kami akan memerintahkan PJTKI pemegang SIUP baru untuk melakukan pemeriksaan kesehatan tambahan bagi Calon TKI yang akan ke Arab Saudi berdasarkan Surat KBSA Nomor 211/94/75/1/39M.

Demikian atas perhatian dan kerjasama Yang Mulia Duta Besar disampaikan terima kasih.



**DIREKTUR JENDERAL
PENEMPATAN TENAGA KERJA**

Drs. A. RACHIM. K.
NIP. 160003639

Tembusan kepada Yth. :

1. Menteri Tenaga Kerja, sebagai laporan
2. Sekretaris Jenderal Depnaker
3. Peringgal.-

DEPARTEMEN TENAGA KERJA R.I.
DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA
Jl. Jend. Gatot Subroto Kav. 51. Telp. 5251086, Fax. 5255628
JAKARTA 12950

Jakarta, 10 April 1995

Nomor : B.1065/BP/ST/95
Lampiran:
Perihal : Pemeriksaan berkas TKI

Kepada Yth.
Kakanwil Depnaker DKI Jakarta
Cq. Kepala Balai AKAN
di -

J A K A R T A

Dalam rangka pelayanan proses pemberangkatan TKI ke luar negeri yang berkaitan dengan pemeriksaan persyaratan yang harus dipenuhi untuk pemberian Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri sejalan dengan ketentuan pasal 60 KEPMEN No. 44/MEN/1994, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

- 1. Penempatan TKI ke Timur Tengah :**
 - a. Paspur yang telah diterakan visa kerja
 - b. Bukti kepesertaan program Jamsostek
 - c. Perjanjian kerja TKI yang telah disahkan
 - d. Bukti pembayaran Dana Pembinaan TKI bagi TKI Wanita Informal
 - e. Sertifikat Ketrampilan khusus TKI Wanita informal dari Instansi/Lembaga yang berwenang.
- 2. Penempatan TKI Non Timur Tengah :**
 - a. Paspur dan Visa Kerja
 - b. Bukti kepesertaan program Jamsostek
 - c. Perjanjian kerja TKI yang telah disahkan
 - d. Employment order/demand letter/calling visa/bentuk lain sesuai peraturan negara tujuan.

Untuk penempatan TKI Non Timur Tengah tidak dipersyaratkan sertifikat ketrampilan akan tetapi harus telah mengikuti OPP (Orientasi Pra Pemberangkatan) dan pelatihan yang diadakan oleh PJTKI, dengan pembuktian berupa Surat Keterangan dari PJTKI yang bersangkutan.

3. Perlu kami tegaskan bahwa sesuai dengan PERMEN No. 02/MEN/94 dan KEPMEN No. 44/MEN/94 proses seleksi akhir tidak diperlukan lagi. Pemeriksaan kelengkapan berkas TKI pada point 1 dan 2 dilaksanakan pada saat proses pemberian rekomendasi BFLN.
4. Untuk pemberian Rekomendasi pembuatan Paspor/Buku SPLP dipersyaratkan:
 - a. KITKI dari Kandepnaker yang bersangkutan
 - b. Perjanjian Kerja yang telah disahkan.
5. Demi kelancaran proses penempatan TKI maka pengambilan Paspor/SPLP oleh PJTKI ke Kantor Imigrasi tidak diperlukan Rekomendasi dari Depnaker/Balai AKAN, karena sesuai ketentuan pasal 47 ayat (1) huruf f KEPMEN No. 44/MEN/94 pada dasarnya TKI disyaratkan memiliki Paspor sesuai peraturan yang berlaku.
6. Ketentuan diatas berlaku sejak tanggal dikeluarkannya surat ini.

Demikian untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

A.N. DIREKTUR JENDERAL
PENEMPATAN TENAGA KERJA
Sekretaris Ditjen,

H. H. J. ISKANDARSYAH
NIP. 470021036

Tembusan Kepada Yth. :

1. Direktur Jenderal Binapenta, sebagai laporan
2. Direktur Jenderal Imigrasi
3. Direktur Jasa Tenaga Kerja Luar Negeri
4. Kakanwil Depnaker seluruh Indonesia
5. Dirut PT.
6. Peringgal.-

**PERJANJIAN KERJA ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
UNTUK TENAGA KERJA RUMAH TANGGA**

Berdasarkan UU No. 14 Tahun 1969 dan UU No. 1 Tahun 1970, serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.PER-02/MEN/1994, pada hari initanggal bulan tahun..... yang bertanda tangan di bawah ini :

1. Nama :
Jabatan :
Alamat :
Bertindak untuk atas nama :
Nama :
Jabatan :
Alamat :

Selanjutnya dalam Perjanjian Kerja ini disebut sebagai **Pihak Pertama**.

2. Nama :
Umur :
Jenis kelamin :
Paspur No. :
Alamat :

Selanjutnya dalam Perjanjian Kerja ini disebut sebagai **Pihak Kedua**.

Kedua belah pihak bersepakat mengadakan PERJANJIAN KERJA UNTUK ANTAR KERJA ANTAR NEGARA , dengan ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1

- a. Pihak pertama akan mempekerjakan Pihak Kedua di Saudi Arabia sebagai.....
Dengan gaji/upah sebesar
- b. Sebelum Pihak kedua diberangkatkan ke negara Saudi Arabia, kepadanya dilakukan pemeriksaan oleh badan atau Dokter yang berwenang atas biaya sepenuhnya ditanggung Pihak Pertama.

Pasal 2

Lamanya Perjanjian Kerja ini adalah satu tahun dan mulai berlaku sejak tanggal penandatanganan Perjanjian Kerja ini oleh kedua pihak.
Perjanjian Kerja ini dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama satu tahun atas persetujuan kedua belah pihak setelah mendapatkan izin dari KBRI di Saudi Arabia.

Pasal 3

Semua biaya yang berhubungan dengan keberangkatan pihak kedua ke Negara Saudi Arabia dan kepulangannya ke Indonesia pada waktu masa Perjanjian Kerja berakhir, menjadi tanggung jawab dan beban Pihak Pertama.

Pasal 4

Pihak Kedua akan menunaikan tugas pekerjaannya dengan sebaik-baiknya serta penuh tanggung jawab sesuai dengan yang diperjajikannya.

Pasal 5

Pihak Kedua akan mentaati segala ketentuan-ketentuan serta tata cara atau adat istiadat yang berlaku di Negara Saudi Arabia, Pihak Kedua ditugaskan untuk bekerja.

Pasal 6

Selama bekerja Pihak Kedua akan mengikuti Pihak Pertama apabila Pihak Pertama pindah tempat tinggalnya.

Pasal 7

Pihak Pertama wajib membayar gaji secara penuh kepada Pihak Kedua setiap akhir bulan dan mengasuransikan Pihak Kedua.

Pasal 8

Pihak Pertama wajib menyediakan kamar tidur dan perlengkapannya untuk Pihak Kedua juga memenuhi kebutuhan makan dan minum sesuai dengan kebutuhan dan syarat-syarat kesehatan dan keselamatan kerja untuk Pihak Kedua.

Pasal 9

Pihak Pertama wajib memberikan kesempatan untuk istirahat dan tidur kepada Pihak Kedua sesuai dengan sifat pekerjaan dan tingkat usia yang bersangkutan.

Pasal 10

Pihak Pertama harus memberikan kesempatan kepada Pihak Kedua untuk mengirim, menerima dan menyampaikan surat tanpa disensor.

Pasal 11

Pihak Pertama akan memberikan kepada Pihak Kedua hadiah sebesar 1 (satu) kali gaji penuh (atau gaji ke-13) setelah satu tahun bekerja.

Pasal 12

Pihak Pertama wajib menaikkan gaji Pihak Kedua satu kali selama masa Perjanjian Kerja ini dilaksanakan.

Pasal 13

Pihak Pertama wajib memperlakukan Pihak Kedua secara adil dan bijaksana sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Pasal 14

Pihak Pertama wajib membiayai, mengurus pemakaman dan harta yang ditinggalkan oleh Pihak Kedua sesuai dengan fatwa waris apabila tenaga kerja meninggal dunia dengan didampingi perwakilan perusahaan pengirim dan petugas KBRI Arab Saudi.

Pasal 15

Apabila Pihak Kedua menderita sakit, maka Pihak Pertama akan menanggung segala biaya pengobatan sampai sembuh.

Pasal 16

Selama Pihak Kedua menderita sakit seperti tersebut pada pasal 15 Pihak pertama wajib membayar upah kepada Pihak Kedua secara penuh.

Pasal 17

Apabila Pihak Kedua tidak memenuhi atau tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana tersebut pasal-pasal diatas dan ingin pulang ke Indonesia sebelum berakhirnya waktuyagn sesuai dengan Perjanjian Kerja, maka Pihak Kedua wajib mengembalikan semua biaya yang telah dikeluarkan oleh Pihak Pertama dalam rangka pemberangkatan Pihak Kedua ke negara tujuan maka pihak Kedua wajib mengembalikan harga ticket pesawat terbang dari Indonesia ke Saudi Arabia kepada Pihak Pertama.

Pasal 18

Ketentuan seperti tersebut pada pasal 17 di atas berlaku apabila pengakhiran Perjanjian Kerja ini oleh Pihak Kedua bukan karena kesalahannya melainkan karena Pihak Pertama tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja ini. Dalam hal ini Pihak Kedua berhak mendapatkan upah penuh selama masa sisa kontrak serta mendapatkan biaya perjalanan pulang.

Pasal 19

Apabila pengusaha mempekerjakan Pihak Kedua secara tidak manusiawi maka pihak Kedua dapat mengajukan permasalahannya kepada KBRI Saudi Arabia.

Pasal 20

Pihak Kedua bersedia sebagai Tenaga Kerja Wanita dan sanggup menanggung segala resiko yang ada, dan bila ada persoalan atau perselisihan masalah ketenagakerjaan akan menyelesaikan/melaporkan melalui syariah dan polisi setempat, yang dalam pelaksanaannya agar minta bantuan dari Perusahaan perwakilan Pengerah tenaga Kerja Indonesia yang berada di Saudi Arabia.

Pasal 21

Jika terjadi perselisihan dan hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja ini akan dirundingkan oleh kedua belah pihak secara kekeluargaan dengan memperhatikan adat istiadat serta kebiasaan dan ketentuan perundangan yang berlaku di negara setempat serta sesuai dengan/yang diperjanjikan.

Pasal 22

Jika terjadi perselisihan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja di negara tempat bekerja akan diselesaikan menurut peraturan perundang-undangan dan adat istiadat yang berlaku di negara tersebut dan tenaga kerja (Pihak Kedua) dengan penuh tanggung jawab sanggup menanggung segala akibat yang timbul dari perselisihan tersebut. Tenaga kerja menyadari bahwa keterlibatan Perwakilan RI dalam menyelesaikan perselisihan tersebut hanya bersifat bantuan dan tidak dapat ikut mencampuri urusan dalam negeri pemerintah negara lain.

Pasal 23

Perjanjian Kerja ini dibuat oleh kedua belah pihak dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

PIHAK KEDUA

PIHAK PERTAMA

.....

.....

Mengetahui :

A.N MENTERI TENAGA KERJA RI

Direktur Jenderal

Bina Hubungan Ketenagakerjaan dan

Pengawasan Norma Kerja

H.B. Manan

NIP.160002213

**PERJANJIAN KERJA ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
UNTUK TENAGA KERJA INDONESIA**

Berdasarkan UU No. 14/1969 dan UU No. 1/1970 serta Peraturan Menteri
Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994 pada hari ini tanggal Bulan
Tahum Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :
Jabatan :
Alamat :

Yang dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama

Nama Perusahaan :
Jenis usaha :
Alamat :

Selanjutnya dalam Perjanjian Kerja ini disebut Pengusaha:

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Paspot Nomor :
Alamat :

Selanjutnya dalam Perjanjian kerja ini disebut Karyawan.

Kedua belah pihak bersepakat mengadakan PERJANJIAN KERJA UNTUK
ANTAR KERJA ANTAR NEGARA, dengan ketentuan sebagai berikut.

**BAB I
ISI PERJANJIAN**

Pasal 1

Karyawan akan ditempatkan dalam lingkungan perusahaan dalam kualifikasi
jabatan sebagai..... Dengan mendapatkan gaji sebulan

Pasal 2

Lama Perjanjian Kerja adalah minimum 1 tahun dan maksimal 2 tahun mulai pada saat karyawan diberangkatkan dari Indonesia dan berakhir pada saat karyawan tiba kembali di Indonesia.

Pasal 3

Setiap satu tahun Perjanjian Kerja tersebut diperpanjang, perpanjangan perjanjian kerja diajukan 2 bulan sebelum berakhir dapat dilakukan di Negara tempat karyawan bekerja, tetapi bila diadakan perubahan tentang isi perjanjian kerja harus mendapatkan persetujuan dari Departemen tenaga di Jakarta.

Pasal 4

Perjanjian Kerja ini dimulai dengan masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan terhitung mulai sejak diberangkatkan dari Indonesia. Selama masa percobaan Pengusaha dapat memutuskan perjanjian kerja dengan pemberitahuan karena merugikan pihak pengusaha (User) dan karyawan akan dipulangkan ke Indonesia atas biaya dari Pengusaha. Apabila karyawan memutuskan hubungan kerja biaya pulang ke Indonesia menjadi beban karyawan.

BAB II

PERSYARATAN KARYAWAN

Pasal 5

Sebelum karyawan menandatangani perjanjian kerja, maka harus diadakan pemeriksaan kesehatan, penilaian kemampuan, keahlian maupun ketrampilan untuk menjalani pekerjaan yang ditentukan oleh yang berwenang.

Pasal 6

Karyawan wanita harus berumur sekurang-kurangnya 30 tahun.

Pasal 7

Perjanjian kerja ini harus telah ditandatangani dan dimiliki oleh setiap karyawan paling sedikit dua hari sebelum pemberangkatan.

BAB III

WAKTU KERJA DAN WAKTU ISTIRAHAT

Pasal 8

Karyawan setuju akan bekerja menurut jadwal kerja tetap selama 8 jam sehari, 6 hari seminggu dengan jumlah 48 jam seminggu kecuali bulan ramadhan (d disesuaikan dengan negara yang dituju).

Pasal 9

Selama bulan ramadhan muslimin akan bekerja menurut jadwal tetap selama 6 jam sehari, 6 hari seminggu dengan jumlah seluruhnya 36 jam seminggu (d disesuaikan dengan negara yang dituju).

Pasal 10

Istirahat mingguan adalah pada hari Jum'at dengan upah penuh. Kecuali ditentukan lain oleh perusahaan setelah memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku (d disesuaikan dengan negara yang dituju).

Pasal 11

Apabila karyawan bekerja lebih dari 8 jam sehari atau bekerja pada hari istirahat mingguan atau pada hari libur resmi, maka kepada karyawan dibayar upah lembur sebesar 1 1/2 kali upah sejam.

Pasal 12

Setelah karyawan bekerja selama satu tahun, karyawan berhak atas cuti tahunan selama 15 hari kerja dengan upah penuh dan yang dapat dibayar di muka. Pengusaha mempunyai

hak untuk mengatur pengambilan cuti termaksud berdasarkan kepentingan bersama antara kedua belah pihak.

BAB IV

UPAH

Pasal 13

Pengusaha memberikan kepada karyawan,

- (1) Upah sebesar Sebulan sesuai dengan kwalifikasi jabatan yang telah ditentukan
- (2) Apabila sebelum berangkat karyawan diberi pinjaman oleh Pengusaha maka pengembaliannya akan dipotong secara berangsur paling tinggi sepuluh persen dari setiap bulannya;
- (3) Pengusaha akan membantu pengiriman uang karyawan kepada keluarganya di Indonesia atas biaya Pengusaha;
- (4) Setelah bekerja 12 bulan perusahaan diwajibkan membayar tambahan upah sebesar satu bulan upah (upah ke-13);
- (5) Selama karyawan tidaka dapat menjalankan pekerjaan karena sakit menurut keterangan dokter, karyawan berhak mendapatkan upah penuh.

BAB V

PENGANGKUTAN AKOMODASI PELAYANAN KEGIATAN

Pasal 14

Pengusaha menanggung biaya pengangkutan melalui udara kelas ekonomi dari Indonesia ke Negara tujuan dan sebaliknya pada saat berakhirnya perjanjian kerja.

Pasal 15

Pengusaha menyediakan dengan cuma-cuma :

- (1) Tempat pemondokan serta perlengkapan yang memenuhi syarat;
- (2) Makan, air yang mencukupi dan memenuhi syarat;

- (3) Transport lokal pulang pergi ke tempat kerja (lokasi pekerjaan);
- (4) Pelayanan dan penawaran kesehatan oleh dokter yang ditunjuk oleh Perusahaan;
- (5) Pengusaha harus menyiapkan alat-alat keselamatan kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku;
- (6) Pengusaha diwajibkan mengasuransikan karyawan.

BAB IV DISIPLIN DAN TATA TERTIB

Pasal 16

Karyawan wajib memenuhi ketentuan di bawah ini :

- (1) Tunduk kepada semua peraturan/ketentuan dan menghormati tradisi serta adat istiadat di Negara tempat bekerja. Karyawan tidak akan berpartisipasi mengadakan pertemuan-pertemuan dan diskusi tentang Agama serta Politik.
- (2) Karyawan harus bekerja dengan penuh semangat dan menjalankan tugas-tugas yang diberikan atau yang diperintah oleh Pengusaha sesuai dengan yang diperjanjikan dan tunduk pada peraturan yang berlaku dan tidak bertentangan dengan hukum peraturan Negara setempat.
- (3) Selama dalam hubungan kerja ataupun sesudahnya (diluar hubungan kerja) tidak akan memberi keterangan-keterangan mengenai usaha perlatan, peristiwa-peristiwa dan lain yang menyangkut perusahaan, kecuali hal itu diminta oleh Hakim dalam sidang pengadilan.
- (4) Selama dala hubungan kerja karyawan tidak akan memasuki atau menjalankan pekerjaan lain, langsung atau tidak langsung atau atas nam sendiri maupun atas nama orang lain. Ketentuan ini juga belaku pada saat menjalankan cuti.

BAB VII PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pasal 17

Pemutusan Hubungan Kerja oleh karyawan :

- (1) Jika hubungan kerja diputuskan khusus di Arab Saudi karyawan harus segera meninggalkan Arab Saudi dan tidak dapat lagi kembali ke Arab Saudi untuk jangka waktu selama 2 tahun mulai dari saat karyawan memutuskan hubungan kerja, selain Arab Saudi disesuaikan dengan ketentuan setempat.
- (2) Karyawan harus menyampaikan permohonan pengunduran secara tertulis dan disampaikan tercatat sebulan sebelumnya.
- (3) Dalam hal pemutusan hubungan kerja oleh karyawan sebelum waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja berakhir, maka biaya kembali ke Indonesia menjadi beban karyawan itu sendiri, dengan mengganti biaya-biaya ticket pemberangkatan.

Pasal 18

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha :

- (1) Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja dengan karyawan dan menyampaikan pemberitahuan termaksud kepada karyawan dengan surat tercatat sebulan sebelumnya. Dalam hal ini kepada karyawan diberikan ganti rugi sebesar upah untuk jangka waktu kontrak yang belum diselesaikan menurut perjanjian kerja, ditambah dengan pembayaran lain yang menjadi hak karyawan termasuk biaya pulang ke Indonesia ditanggung oleh Pengusaha.
- (2) Sesuai dengan peraturan perundangan perburuhan di Negara tempat bekerja pengusaha dapat segera mengadakan pemutusan hubungan kerja tanpa peringatan dengan biaya pulang ditanggung sendiri oleh karyawan karena alasan-alasan di bawah ini :
 - a. karyawan membocorkan rahasia perusahaan yang dipercayakan kepadanya;
 - b. karyawan menyerong, mengancam atau melakukan tindakan kekerasan kepada Pengusaha;
 - c. karyawan telah menyerahkan keterangan atau dokumen palsu untuk memperoleh pekerjaannya (menipu);
 - d. karyawan terbukti telah berlaku tidak baik atau tersangkut pada tindakan yang melanggar hukum, kehormatan dan kesusilaan.
- (3) Pengusaha dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja setelah kerja setelah karyawan diberikan peringatan tiga kali khusus untuk negara Arab Saudi (untuk

negara lain disesuaikan) dengan biaya pulang ditanggung sendiri oleh karyawan dalam keadaan seperti .

- a) Karyawan terikat atau memasuki pekerjaan pelayanan, “usaha atau kegiatan apapun atas nama sendiri atau atas nama pihak lain selama hubungan kerja berlangsung atau selama waktu cuti;
 - b) Karyawan bertindak tidak layak terhadap langganan penyalur atau rekan usaha Pengusaha.
- (4) Pengusaha dapat pula memutuskan hubungan kerja jika karyawan tidak dapat lagi menjalankan pekerjaannya sehingga tidak dapat lagi melanjutkan kontrak kerjanya karena sakit yang dinyatakan oleh dokter yang ditunjuk oleh Pengusaha dalam hal lain karyawan akan memperoleh hak-hak yang belumditerimanya sesuai dengan perjanjian dan peraturanyang berlaku serta biaya pulang ditanggung oleh Pengusaha.

BAB VIII LAIN-LAIN

Pasal 19

Apabila pengusaha memperkerjakan Pihak Kedua secara tidak manusiawi maka Pihak Kedua dapat mengajukan permasalahannya kepada KBRI Saudi Arabia.

Pasal 20

Pihak Kedua bersedia sebagai Tenaga Kerja Indonesia dan sanggup menanggung segala resiko yang ada dan bila ada persoalan atau perselisihan masalah ketenagakerjaan akan menyelesaikan melaporkan melalui syariah dan polisi setempat, yang dalam pelaksanaannya agar minta bantuan dari Perusahaan Perwakilan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia yang berada di Saudi Arabia.

Pasal 21

Jika terjadi perselisihan dan hal-hal yang belum diatur dalam Perjanjian Kerja ini akan dirundingkan oleh kedua belah pihak secara kekeluargaan dengan memperhatikan adat

istiadat serta kebiasaan dan peraturan perundangan yang berlaku di negara setempat serta sesuai dengan yang diperjanjikan.

Pasal 22

Jika terjadi perselisihan antara pemberi kerja dengan tenaga kerja di negara tempat bekerja akan diselesaikan menurut peraturan perundangan dan adat istiadat yang berlaku di negara tersebut dan tenaga kerja (Pihak Kedua) dengan penuh tanggung jawab sanggup menanggung segala akibat yang timbul dari perselisihan tersebut. Tenaga Kerja menyadari bahwa keterlibatan Perwakilan RI dalam penyelesaian perselisihan tersebut hanya bersifat bantuan dan tidak dapat ikut mencampuri urusan dalam negeri pemerintah negara lain.

Pasal 23

Bila karyawan karena sesuatu hal di negara tempat bekerja meninggal dunia, maka Pengusaha harus mengurus pengiriman jenazah dan harta benda milik dan hak-hak lain karyawan dari negara tempat bekerja ke Indonesia atas beban Pengusaha, atau apabila ada persetujuan dari ahli waris karyawan, Pengusaha dapat melakukan pemakaman di negara tempat bekerja atas beban biaya Pengusaha.

Pasal 24

Untuk keperluan pemberitahuan berita tersebut diatas atau lain yang sangat penting dari Pengusaha kepada ahli waris/keluarga karyawan di Indonesia wajib pada menandatangani perjanjian kerja memberitahukan alamat ahli waris/keluarganya di Indonesia kepada Pengusaha dan Pengusaha wajib mencatatnya dalam buku agenda khusus untuk itu.

BAB IX

PENUTUP

Pasal 25

Perbedaan atau perbedaan pendapat yang timbul karena pelaksanaan perjanjian kerja ini diselesaikan oleh pihak karyawan dan pengusaha yang menyalurkan karyawan

yang bersangkutan sebagai wakil dan oleh karena itu bertindak untuk dan atas nama Pengusaha yang mengerjakan karyawan tersebut dengan mengikuti sertakan pihak KBRI setempat.

Pasal 26

Hal-hal lain yang belum diatur dalam perjanjian kerja ini akan di atur lebih lanjut oleh kedua belah pihak dengan memperhatikan peraturan perundangan yang berlaku di negara tempat bekerja serta mengikutsertakan pihak KBRI.

Pasal 27

Pihak Pengusaha dan karyawan dalam keadaan sadar dan atas keinginan kedua belah pihak menyetujui dan mau bertindak dengan kondisi sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja ini masing-masing pihak memegang perjanjian kerja ini yang dibuat di atas materai dan ditulis dalam bahasa Indonesia dan Arab/Inggris atau bahasa lain sesuai negara tempat bekerja.

Karyawan,

Pengusaha,

.....

.....

Mengetahui:

A.N. MENTERI TENAGA KERJA
DIREKTUR JENDERAL
BINA HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN
DAN PENGAWASAN NORMA KERJA

H.B. M A N A N

NIP : 160002213

Penempatan TKI Ke Timur Tengah

Kondisi Kerja :

Jenis Pekerjaan : a. House Maid (PRT)
b. Driver (sopir)

Kontrak Kerja : 2 Tahun

Penghasilan. - House Maid 600 Real.
- Driver 800 Real.

Persyaratan :

- a. Wanita (HM), Pria Usia Min 30 – 45 Tahun.
- b. Pendidikan Minimal SD (dapat membaca dan menulis).
- c. Tinggi Badan Pria 160 Cm, Wanita min 150 Cm.
- d. Tidak cacat fisik, sehat jasmani dan rohani.
- e. Memiliki SIM A yang masih berlaku (Sopir).

Kelengkapan Dokumen :

1. KTP asli dan dicopy 2 lembar.
2. Surat ijin Ortu/Wali/Istri ditanda tangani diatas materai Rp. 2000 dan diketahui lurah serta dicopy 2 lembar.
3. Pas Foto hitam putih 4x6 = 20 Lembar beserta klise/negatif.
4. 2 Lembar fotocopy KSK.
5. Surat Nikah asli bagi yang sudah menikah dicopy 2 lembar.
6. SIM asli, usia 30 tahun dan dilegalisir oleh POLDA.
7. Kartu Kuning (AK-1) dari Depnaker setempat dan dicopy 2 lembar.
8. KITKI dari Depnaker setempat dan dicopy 2 lembar (diurus oleh PPC TKI).
9. SKKB dari POLRES.