



SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA ATAS
PELANGGARAN PENGUPAHAN**

PROTECTION OF INDONESIAN LABOR LAW FOR WAGES VIOLATION

LUKMAN HAKIM

NIM 130710101079

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS HUKUM

2018

SKRIPSI

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA ATAS
PELANGGARAN PENGUPAHAN**

PROTECTION OF INDONESIAN LABOR LAW FOR WAGES VIOLATION

The background of the page features a large, faint watermark of the Universitas Jember logo. The logo is a shield-shaped emblem with a central floral motif and the words 'UNIVERSITAS' at the top and 'JEMBER' at the bottom.

**LUKMAN HAKIM
NIM 130710101079**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2018

MOTTO

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang ghaib dan yang nyata (Q.S At Taubah 105).¹

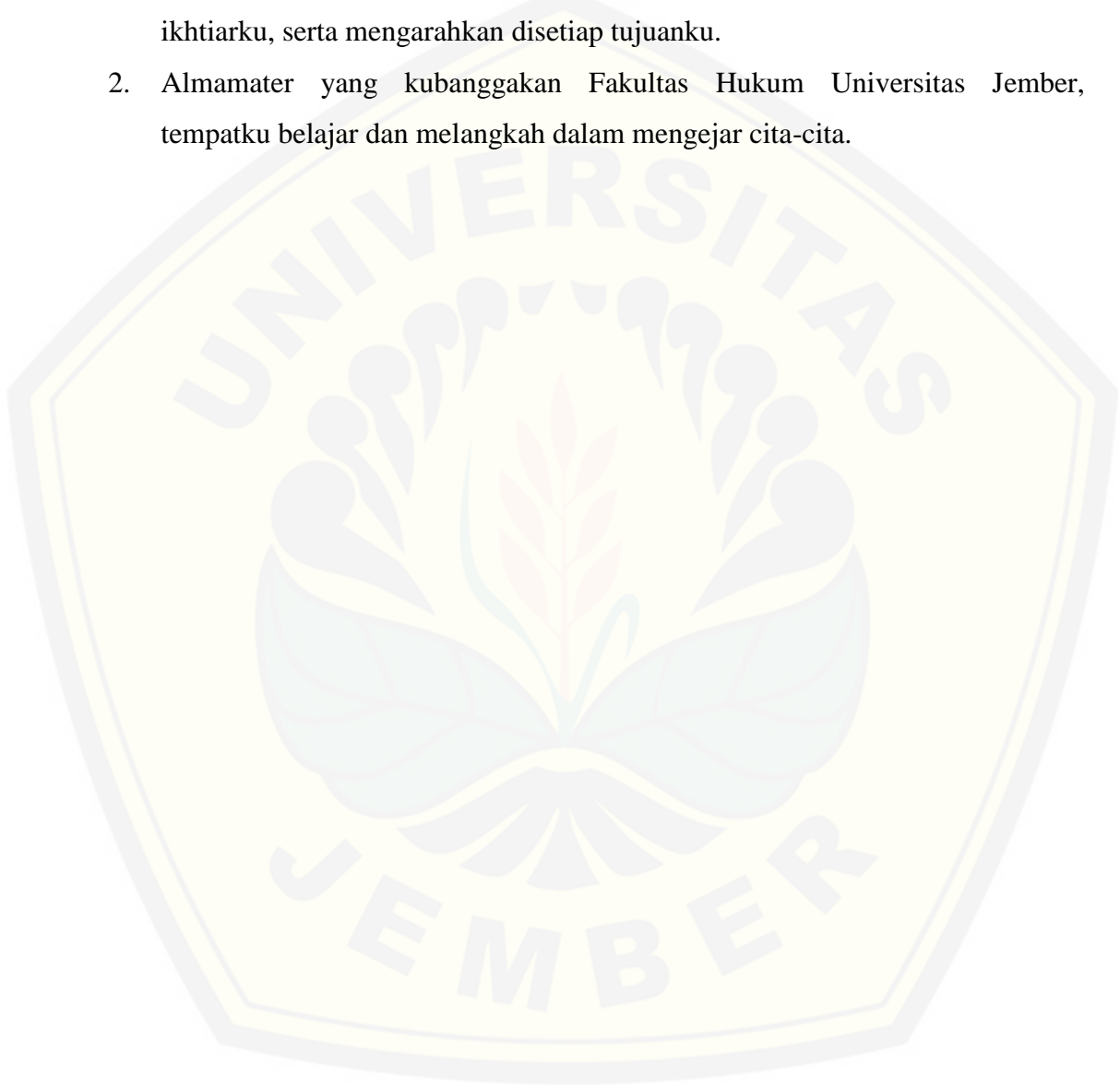


¹ Asywadie Syukur, *Al-Milad Wa Al-Nihal*, Surabaya, PT Bina Ilmu, 2006, hlm. 152

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk orang-orang terdekat, tercinta, terkasih dan tersayang yang tiada lebih selalu memberikan dukungannya baik secara moral, material dan spiritual:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda M. Holili dan Ibunda Nur Hasanah yang selalu memberikan tuntunan kasih sayang disetiap langkahku, mendoakan disetiap ikhtiarku, serta mengarahkan disetiap tujuanku.
2. Almamater yang kubanggakan Fakultas Hukum Universitas Jember, tempatku belajar dan melangkah dalam mengejar cita-cita.



**PERSYARATAN GELAR
PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA ATAS
PELANGGARAN PENGUPAHAN**

PROTECTION OF INDONESIAN LABOR LAW FOR WAGES VIOLATION

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Jember

**LUKMAN HAKIM
NIM 130710101079**

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS HUKUM**

2018

PERSETUJUAN

**SKRIPSI INI TELAH DISETUJUI
TANGGAL 2018**

Oleh:

Dosen Pembimbing Utama

Dr. ARIES HARIANTO, S.H., M.H.

NIP: 196912301999031001

Dosen Pembimbing Anggota

NURUL LAILI FADHILAH, S.H., M.H.

NIP: 198707132014042001

PENGESAHAN
PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA ATAS
PELANGGARAN PENGUPAHAN

PROTECTION OF INDONESIAN LABOR LAW FOR WAGES VIOLATION

Oleh :

LUKMAN HAKIM

NIM : 130710101079

Dosen Pembimbing Utama,

Dosen Pembimbing Anggota,

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H.

NIP : 196912301999031001

NURUL LAILI FADHILAH, S.H.,M.H.

NIP : 198707132014042001

Mengesahkan,
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Universitas Jember
Fakultas Hukum
Dekan,

Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H.

NIP : 197409221999031003

PENETAPAN PANITIA PENGUJI

Dipertahankan di hadapan Panitia Penguji pada:

Hari :

Tanggal :

Bulan :

Tahun :

Diterima oleh Panitia Penguji Fakultas Hukum Universitas Jember

Panitia Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

R.A. Rini Anggraini, S.H., M.H.
NIP :195911151985122001

Rosita Indrayati, S.H., M.H.
NIP : 197805312005012001

Anggota Penguji:

Dr. Aries Harianto, S.H., M.H. :
NIP : 196912301999031001

Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H. :
NIP : 198707132014042001

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lukman Hakim

NIM : 130710101079

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa karya tulis dengan judul “**Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Pelanggaran Pengupahan**” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas kesalahan dan kebenaran isinya sesuai sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan tidak benar.

Jember,

Lukman Hakim
NIM : 130710101079

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang berkat limpahan rahmat, taufiq dan hidayahnya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Pelanggaran Pengupahan”**. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini banyak menghadapi berbagai persoalan dan dibutuhkan kerja keras dalam menghadapi berbagai tantangan yang ditemui dalam penulisannya. Setiap do’a dan dorongan semangat yang baik dari orang-orang terdekat merupakan anugrah terindah yang dapat menemani disetiap pengerjaan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat, apresiasi dan terimakasih kepada:

1. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berkenan meluangkan banyak waktunya untuk membimbing, mengarahkan, memberikan ilmu pengetahuan, dan memberikan dorongan semangat serta mendampingi hingga akhir penyusunan skripsi ini;
2. Nurul Laili Fadhilah, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mendampingi, mengarahkan dan memberikan nasihat serta ilmu pengetahuan hingga terselesaikannya skripsi ini;
3. R.A. Rini Anggraini, S.H., M.H., selaku Ketua Panitia Penguji atas kesediaannya untuk menjadi Dosen Penguji sehingga dapat memberikan evaluasi dan pengarahan dalam penulisan skripsi ini;
4. Rosita Indrayati, S.H., M.H., selaku Sekretaris Panitia Penguji yang telah memberikan pengarahan serta memberikan berbagai masukan positif dalam penulisan skripsi ini;
5. Dr. Nurul Ghufron, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember;
6. Dr. Dyah Ochtorina Susanti, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan I, Bapak Echwan Irianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II, Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Jember;
7. Dr. Aries Harianto, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang secara baik telah membimbing, mengarahkan, memantau, serta

mengiringi penulis dalam menempuh perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Jember;

8. Bapak Totok Sudaryanto, S.H., M.S., dan Ibu Warah Atika, S.H., M.Hum., selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Hukum Tata Negara atas segala kesempatan dan fasilitas yang diberikan selama menempuh perkuliahan;
9. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Jember secara keseluruhan yang dalam setiap perkuliahan penulis selalu diberikan ilmu pengetahuan terutama di bidang hukum secara baik dan penuh kesabaran;
10. Semua pegawai dan karyawan di lingkungan Fakultas Hukum Universitas Jember yang senantiasa melayani serta memberikan bantuan selama penulis menjalani perkuliahan;
11. Keluargaku tercinta, terkasih dan tersayang, Ayahanda M. Holili dan Ibunda Nur Hasanah, dan semua kerabat dan sanak saudara yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu;
12. Seluruh teman-teman angkatan 2013 Fakultas Hukum Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu;
13. Semua pihak yang penulis tidak dapat uraikan satu persatu, terima kasih atas bantuannya selama ini baik dari segi panjatan Do'a ataupun dorongan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga semua amalan baik berupa Do'a, nasihat, arahan, dorongan semangat dan bantuan yang telah diberikan nantinya akan dibalas dengan balasan yang setimpal oleh Allah SWT dan semoga skripsi ini dapat senantiasa bermanfaat bagi penulis, pembaca serta berbagai pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini.

Jember,

Lukman Hakim

NIM : 130710101079

RINGKASAN

Pekerjaan memiliki makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan agar dapat memenuhi seluruh kebutuhan manusia, untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Bekerja adalah upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam hal mencari nafkah, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri dalam hal ini bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri maupun bekerja pada orang lain yang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan harus tunduk dan patuh pada orang lain tersebut yang telah memberikan pekerjaan. Dalam ketenagakerjaan antara Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mempunyai hubungan timbal balik yang sama-sama saling menguntungkan hal ini biasa disebut sebagai hubungan kerja yang didasari oleh perjanjian kerja, dan dengan perjanjian kerja tersebut mengakibatkan lahirnya hak dan kewajiban antara kedua belah pihak. Terkait dengan penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Penempatan jasa tenaga kerja ke luar negeri dengan mekanisme yang sudah diatur baik melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-14/MEN/2010 tentang pelaksanaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dianggap sebagai salah satu upaya efektif untuk mengatasi masalah tersebut. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri tersebut merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan kerja yang sama bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri menimbulkan masalah, sebab tenaga kerja tidak memiliki perlindungan ketika tenaga tersebut mendapatkan masalah di negara tempat tenaga kerja bekerja. Perlunya peran serta dari masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan ke luar negeri. Sehubungan dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja ke luar negeri perlu digambarkan bahwa kondisi saat ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri masih didominasi tenaga kerja di sektor informal, khususnya pinata laksana rumah tangga (PLRT) sering juga disebut tenaga kerja wanita (TKW). Tetapi, pengiriman TKI ke luar negeri tersebut tidaklah memberikan sumbangan yang sedikit bagi negara. Sehingga dari hal inilah dapat dirumuskan suatu permasalahan yakni *Pertama*, Perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri yang dilakukan pemerintah menurut Undang-Undang 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, *Kedua*, Upaya hukum yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri mengenai pelanggaran pengupahan.

Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah dalam hukum positif. Terdapat 2 (dua) pendekatan yang digunakan untuk menganalisa permasalahan dalam skripsi ini, yakni Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*) dan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*). Bahan hukum yang digunakan yakni bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder meliputi buku-buku dan pendapat para ahli serta bahan non hukum yang diambil dari internet, sedangkan analisis yang digunakan terhadap bahan hukum tersebut yakni menggunakan metode Induktif.

Hasil penelitian memperoleh dan pembahasan dalam Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-undang No. 39 Tahun 2004 (Studi Pada Balai pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia terdiri dalam dua hal yaitu : *pertama* Perlindungan atas hak upah TKI yang bekerja di luar negeri belum berjalan dengan baik, kurangnya pengarahannya tentang sistematika pengupahan bagi para TKI, hal ini mempersulit para TKI dan menghilangkan rasa aman bagi TKI sewaktu di luar negeri dalam hal pengupahan. *kedua* Upaya hukum jika terjadi suatu perselisihan antara TKI dan pengguna jasa TKI dapat diselesaikan dengan (litigasi) musyawarah untuk mencari jalan terbaik menyelesaikan perselisihan tersebut, jika tidak menemukan titik terang maka dapat dilakukan proses hukum sesuai dengan kesepakatan dua negara yaitu pengirim dan penerima TKI.

Rekomendasi yang diberikan penelitian ini adalah TKI yang sedang bekerja di luar negeri, ketika sedang mengalami permasalahan dengan majikan atau pengguna jasa dalam pemenuhan hak-hak TKI tepatnya dalam hak upah, hendaknya melaporkan hal tersebut pada pemerintah Indonesia yang berada ditempat tujuan TKI bekerja. Meningkatkan perlindungan hukum bagi TKI yang bekerja di luar negeri. Meningkatkan proses penyelesaian jika terjadi perselisihan mengenai upah antara TKI dan pengguna jasa TKI. Meningkatkan pelayanan bagi calon TKI/TKI dalam pra masa atau purna kerja. Meningkatkan seleksi atau penelitian dokumen-dokumen yang akan digunakan untuk kelengkapan para TKI. Meningkatkan pembinaan dan penyuluhan bagi para TKI yang akan bekerja, sehingga para TKI siap untuk diterjunkan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRASYARAT GELAR.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI.....	viii
HALAMAN PERNYATAAN.....	xi
HALAMAN UCAPAN TERIMA KASIH	x
HALAMAN RINGKASAN	xiv
HALAMAN DAFTAR ISI.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Metode Penelitian	5
1.5.1. Tipe Penelitian.....	6
1.5.2. Pendekatan Masalah	6
1.5.3. Bahan Hukum	7
1.5.3.1 Bahan Hukum Primer	7
1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder.....	8
1.5.3.3 Bahan Non Hukum	8
1.5.4 Analisis Bahan Hukum.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Perlindungan Hukum.....	10
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum.....	10
2.1.2 Macam-macam Perlindungan Hukum	11

2.1.3 Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI).....	12
2.2 Hubungan Kerja	13
2.2.1 Pengertian Hubungan Kerja.....	13
2.2.2 Pekerja	14
2.2.3 Tenaga Kerja Indonesia	17
2.2.3 Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia	18
2.3 Perjanjian Kerja	19
2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja	19
2.3.2 Pengertian PJTKI.....	20
2.3.3 Kewajiban PJTKI	21
2.4 Lembaga Pelaksana dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia	24
2.5 Perselisian Pelanggaran Pengupahan	26
2.6 Penyelesaian Perselisian Pelanggaran Pengupahan	27
BAB III PEMBAHASAN	29
3.1 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri yang di Lakukan Pemerintah menurut Undang- Undang 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Keluar Negeri	29
3.1.1 Perlindungan Pra Penempatan	31
3.1.2 Perlindungan Masa Penempatan	32
3.1.3 Perlindungan Purna Penempatan.....	37
3.2 Upaya Hukum yang di Lakukan Pemerintah untuk Melindungi Tenaga Kerja Indonesia Keluar Negeri Mengenai Pelanggaran Pengupahan	39
BAB IV PENUTUP	47
4.1 Kesimpulan.....	47
4.2 Saran	47
DAFTARPUSTAK	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pekerjaan memiliki makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan agar dapat memenuhi seluruh kebutuhan manusia, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Bekerja adalah upaya seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dalam hal mencari nafkah, baik pekerjaan yang diusahakan sendiri dalam hal ini bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri maupun bekerja pada orang lain yang bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan harus tunduk dan patuh pada orang lain tersebut yang telah memberikan pekerjaan.² Pekerjaan dapat dimaknai dengan setiap pekerjaan yang dilakukan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau tidak, maupun setiap pekerjaan yang dijalankan atas dasar borongan dalam suatu perusahaan, baik oleh orang yang menjalankan pekerjaan itu sendiri maupun oleh orang yang membantu orang yang menjalankan pekerjaan.³ Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan di hormati.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi seseorang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia atau TKI mencari pekerjaan di luar negeri semakin meningkat.

Dalam ketenagakerjaan antara TKI dan pengguna jasa TKI mempunyai hubungan timbal balik yang sama-sama saling menguntungkan. TKI memberikan tenaganya untuk menghasilkan suatu produk dan jasa, sedangkan pengguna jasa

²Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 1

³H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing diIndonesia*, Jakarta : Sinar Grafika, 1996, hlm. 6

TKI membayar upah atas jasa pekerja dalam menciptakan produk baik berupa jasa atau barang yang dihasilkan. Sebelum terjalinnya suatu hubungan kerja harus ada payung hukum yang dapat menaungi kedua belah pihak yang tercantum dalam suatu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja merupakan landasan awal bagi TKI dan pengguna jasa TKI dalam melakukan hubungan kerja, dengan adanya suatu perjanjian kerja kita maka terciptalah suatu kepastian hukum bagi TKI dan pengguna jasa TKI sehingga mengakibatkan timbulnya hak dan kewajiban antara TKI dengan penngguna jasa TKI dalam melakukan hubungan kerja di luar negeri. Pada Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak. Dengan kata lain adanya perjanjian kerja maka lahirlah hak dan kewajiban para pihak dalam melakukan suatu hubungan kerja.

Hak dan kewajiban dari para pihak harus dilaksanakan sesuai dengan apa yang ditentukan dalam isi perjanjian kerja dengan kesepakatan bersama dan tidak bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian, namun tidak dapat dipungkiri masih banyak perusahaan-perusahaan yang tidak atau belum membuat perjanjian kerja secara tertulis disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia maupun kelaziman, sehingga atas dasar kepercayaan membuat perjanjian kerja secara lisan.⁴

Terkait dengan hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri diatur dalam Undang-Undang nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 8 huruf (a) yang memuat bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak dan kewajiban yang sama berupa bekerja di luar negeri, dan memiliki perlindungan hukum yang dapat menjamin nantinya ketika tenaga kerja berada di luar negeri. Perlindungan

⁴Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005, hlm. 59

tersebut dimulai pada saat pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan. Dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban TKI yang bekerja di luar negeri di perlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu, di atur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 94 ayat (1) yang memuat untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Pasal 94 ayat (2) yang memuat di perlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu; untuk mencapai tujuan sebagaimana di maksud pada ayat (1) di bentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI. Sehingga TKI terjamin dalam hal perlindungannya baik itu pada saat perekrutan, pembinaan, penempatan hingga TKI tersebut pulang kembali ke Indonesia.

Setiap orang yang akan masuk kenegara lain harus disertai dengan dokumen yang sah. TKI yang masuk kenegara tujuan penempatan dengan membawa dokumen yang sah, dinamakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan kondisi regular. Pemerintah dan DPR telah meratifikasi konvensi internasional, seperti konvensi ILO nomor 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa melalui Undang-Undan Nomor 19 Tahun 1999, ratifikasi konvensi ILO nomor 111 mengenai Diskriminasi Pekerja melalui Undang- Undang Nomor 21 Tahun 1999, ratifikasi konvensi ILO nomor 138 mengeai Batas Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja melalui Undang-Undang nomor 20 tahun 1999, dan ratifikasi konvensi PBB tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya atau yang dikenal sebagai konvensi Buruh Migran 1990. Sekalipun, pemerintah telah mengeluarkan Undang-undang nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan meratifikasi beberapa konvensi internasional, ini bukanlah jaminan bahwa persoalan perlindungan tenaga kerja secara merata telah terpenuhi.

Dalam hal permasalahan yang muncul ketika tenaga kerja Indoneia (TKI) Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) wajib bertanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri. Dalam pelaksanaan perlindungan dan pembelaan TKI, PJTKI baik sendiri-sendiri atau bersama-sama wajib menunjuk atau bekerja sama dengan Lembaga Perlindungan TKI yang terdiri atas Konsultan Hukum dan atau Lembaga Asuransi

di negara penempatan TKI sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan. Kerja sama harus di tuangkan dalam perjanjian yang sekurang-kurangnya memuat ketentuan mengenai kewajiban Konsultan Hukum dan atau Lembaga Asuransi untuk menyelesaikan perselisian Antara TKI dengan pengguna Atau pihak ketiga.⁵

Berdasarkan fakta yang ada saat ini, TKI yang bekerja sebagai tenaga kerja di luar negeri menimbulkan beberapa masalah dalam hal penempatan dan perlindungannya, salah satunya tenaga kerja (TKI) yang bekerja di luar negeri sering mendapatkan perlakuan yang tidak menyenangkan seperti tidak di beri upah, hak – hak mereka untuk mendapatkan perlindungan hukum oleh negara Indonesia maupun oleh negara yang menjadi tempat para TKI tersebut bekerja belum maksimal dan masih cenderung lebih memperhatikan pengguna jasa TKI dari pada TKI itu sendiri. Oleh karena itu, dari uraian latar belakang di atas dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengangkat masalah tersebut dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA ATAS PELANGGARAN PENGUPAHAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang di lakukan pemerintah menurut Undang-Undang 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri ?
2. Apa upaya hukum yang dilakukan oleh pemerintah untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada di atas, maka penulis ingin mencapai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menegetahui dan memahami terkait pengaturan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri di kaitkan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri;

⁵Muslan Abdurrahman, *Ketidak patuhan TKI*, Malang : Universitas Muhammadiyah Malang, 2006, hlm 179

2. Untuk mengetahui dan memahami proses penyelesaian perselisihan mengenai pengupahan antara pengguna jasa tenaga kerja Indonesia dengan TKI.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas maka manfaat yang diharapkan akan dicapai dalam penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis yaitu sebagai pengembangan ilmu di bidang hukum, khususnya berkaitan dengan Perlindungan Hukum atas Hak Upah Terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri;
2. Secara Praktis yaitu untuk memberikan sumbangsi pemikiran bagi pembentuk peraturan perundang-undangan dan/atau pemerintah guna melakukan suatu penyempurnaan berbagai peraturan perundang-undangan khususnya dalam hal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang diharapkan memberikan kepastian atas hak upah.

1.5 Metode Penelitian

Penulisan dalam suatu penelitian ilmiah jelas harus menggunakan metode, karena ciri khas ilmu adalah dengan metode. Metode berarti penyelidikan yang berlangsung menurut suatu rencana tertentu. Menempuh suatu jalan tertentu untuk mencapai suatu tujuan, artinya penelitian tidak bekerja secara acak-acakan. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan. Oleh karena itu, metode ilmiah timbul dengan membatasi secara tegas bahasa yang dipakai oleh ilmu tertentu.⁶ Penulisan karya tulis ilmiah tidak akan pernah lepas dari metode penelitian, karena hal tersebut merupakan pedoman dalam menganalisa suatu permasalahan agar memperoleh kesimpulan terakhir yang mendekati kebenaran objektif dan nantinya dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Mengenai metode penelitian yang dimaksud meliputi tipe penelitian, pendekatan masalah, bahan hukum dan analisis hukum.

⁶Johnny Ibrahim, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing, 2008, hlm 294.

1.5.1 Tipe Penelitian

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul oleh karena itulah, penelitian hukum merupakan suatu penelitian di dalam kerangka *know-how* di dalam hukum.⁷ Dalam melakukan suatu penelitian hukum dibutuhkan kemampuan untuk mengidentifikasi masalah hukum, melakukan penalaran hukum, menganalisis masalah yang dihadapi dan kemudian memberikan pemecahan atas masalah tersebut.⁸ Sebagai konsekuensi pemilihan topik permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian yang objeknya adalah permasalahan hukum, maka tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif, yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.⁹ Titik fokus pada penelitian ini berkaitan dengan kaidah-kaidah atau norma-norma yang berlaku pada hukum positif yang kemudian dihubungkan dalam suatu permasalahan yang terdapat dalam pembahasan, yang berkaitan dengan adanya suatu pelanggaran pengupahan oleh pengguna jasa TKI diluar negeri.

1.5.2 Pendekatan Masalah

Pada suatu penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dimana dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya.¹⁰ Berkaitan dengan hal tersebut penulis menggunakan 2 (dua) macam pendekatan, yaitu:

1. Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan Undang-Undang Dasar atau antara regulasi dan undang-undang, serta membuka kesempatan bagi peneliti untuk memahami kandungan filosofi yang ada dibelakang undang-undang itu. Dengan demikian peneliti tersebut akan dapat

⁷Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016, hlm 83

⁸*Ibid.*, hlm 60

⁹Johnny Ibrahim, *Op., Cit.*, hlm 295

¹⁰Peter Mahmud Marzuki., *Op.Cit.*, hlm 133

menyimpulkan mengenai ada tidaknya benturan filosofis antara undang-undang dengan isu hukum yang dihadapi.¹¹

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang di dalam ilmu hukum. Dengan mempelajari pandangan-pandangan dari doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, peneliti akan menemukan ide-ide yang melahirkan pengertian-pengertian hukum, konsep-konsep hukum, dan asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang dihadapi.¹² Pandangan-pandangan dan doktrin yang sesuai dengan penelitian yang dijadikan argumentasi hukum untuk memecahkan isu hukum dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan konsep mengenai pengaturan tentang proses penyelesaian pelanggaran pengupahan oleh pengguna jasa TKI diluar negeri.

1.5.3 Bahan Hukum

Sumber bahan hukum merupakan suatu alat untuk memecahkan suatu permasalahan atau isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogianya diperlukan sebagai sumber-sumber penelitian. Berkaitan dengan sumber bahan hukum yang digunakan terbagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan non hukum.

1.5.3.1 Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.¹³ Adapun sumber bahan hukum yang digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Diluar Negeri;
4. Peraturan Pemerintah nomor 3 tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

¹¹*Ibid.*, hlm 133-134

¹²*Ibid.*, hlm 136

¹³*Ibid.*, hlm 181

5. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-104A/MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.
6. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-14/Men/2010 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

1.5.3.2 Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi,¹⁴ yaitu berkaitan dengan buku-buku teks (*textbooks*) yang ditulis para ahli hukum yang berpengaruh (*de herseende leer*), jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan dengan topic penelitian.¹⁵ Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku yang relevan dengan pokok permasalahan yang dibahas serta berupa pendapat para ahli hukum, pendapat para sarjana, dan jurnal-jurnal hukum

1.5.3.3 Bahan Non Hukum

Bahan hukum tersier atau disebut juga bahan non hukum merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus hukum, *encyclopedia*, dan lain-lain.¹⁶ Bahan non hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah bahan yang diambil dari internet sebagai bahan pendukung sekaligus pelengkap bagi bahan hukum primer dan sekunder.

1.5.3.4 Analisis Bahan Hukum

Metode sebagaimana yang digunakan penulis dalam melakukan analisis terhadap bahan hukum adalah metode induktif, yaitu suatu metode yang menggambarkan hal-hal yang bersifat khusus dan berakhir pada hal-hal yang bersifat umum. Langkah-langkah dalam melakukan penelitian hukum tersebut dilakukan dengan cara mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal-hal yang tidak relevan dengan tujuan untuk menetapkan isu hukum yang relevan. Kemudian langkah selanjutnya yaitu menelaah atas isu hukum yang diajukan, lalu menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum dan

¹⁴*Ibid.*,

¹⁵Johnny Ibrahim, *Op.Cit.*, hlm 296

¹⁶*Ibid.*, hlm 296

memberikan preskripsi berdasarkan argumentasi yang dibuat dalam bentuk kesimpulan. Langkah-langkah tersebut sesuai dengan karakter ilmu hukum yang bersifat preskriptif dan terapan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perlindungan Hukum

2.1.1 Perlindungan Hukum

Perlindungan berasal dari kata lindung yang berarti bernaung, bersembunyi. Perlindungan berarti tempat berlindung. Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditunjukkan untuk melindungi hak-haknya.¹⁷ Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan pula dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1), yaitu setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum. Pasal 28 D ayat (2), yaitu setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Dengan adanya ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi Undang-Undang Dasar Tahun 1945.¹⁸

Pengertian perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun yang bersifat represif, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan katalain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan dan kedamaian.¹⁹

Sebagaimana diketahui bahwa hubungan hukum antara TKI dan Pengguna Jasa TKI tidaklah sama karena posisi dan kedudukan mereka yang tidak seimbang, oleh karena itu perlu diberikan perlindungan hukum. Salah satu fungsi hukum adalah untuk memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat dan

¹⁷Khairani, *Op., Cit.*, hlm 86

¹⁸*Ibit.*, hlm 87

¹⁹Baharudin, Erwan. 2007. *Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan*. Jurnal Lex Jurnalica. Volume 4.170: hlm 19.

perlindungan hukum selalu berkaitan dengan kekuasaan.²⁰ Menurut Satjipto Raharjo mendefinisikan Perlindungan Hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.²¹ Dari pengertian tersebut menjelaskan bahwa upaya perlindungan hukum terbagi menjadi dua macam yaitu upaya perlindungan hukum secara preventif yang dalam hal ini merupakan upaya pencegahan agar sengketa itu tidak terjadi dan upaya perlindungan hukum secara refresif dimana ada upaya penanganan atau tindak lanjut ketika sengketa tersebut telah terjadi.

2.1.2 Macam-Macam Perlindungan Hukum

Negara hukum Indonesia yang menjadi landasan sebagai bagian dari usaha pemenuhan hak-hak konstitusional warga negara sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dimana menyatakan secara tersurat bahwa tujuan dari negara Indonesia adalah untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Konsep hubungan antara hukum nasional Indonesia yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia dengan hukum internasional melalui suatu konvensi atau perjanjian internasional melalui asas *pacta sunt servanda* dalam keterikatan pemerintah atas perjanjian internasional yang ditandatanganinya dalam teori ratifikasi atau pengesahan perjanjian internasional. John Locke menyebutkan bahwa manusia telah lahir dengan dilekati oleh hak - hak kodrat, hak-hak alamiah dan yang kemudian ia sebut dengan hak-hak asasi.

Maka untuk menjamin terlaksananya hak-hak asasi tersebut, manusia kemudian berkumpul dan menyetujui adanya perjanjian masyarakat untuk membentuk satu kelompok terpadu yang disebut masyarakat dan negara. Masyarakat kemudian menunjuk seorang penguasa, dan memberikan kewenangan untuk menjaga dan menjamin terlaksananya hak-hak asasi manusia. Namun, dalam menjalankan tugasnya ini, kekuasaan penguasa memiliki

²⁰*Ibid.*, hlm 88

²¹Hadi, Amasturi.2014.*Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*.Jurnal Ilmiah.Volume 1.13/14: hlm 1.

keterbatasan oleh hak-hak asasi tersebut, artinya dalam menjalankan kekuasaannya penguasa tidak boleh melanggar hak-hak asasi. Konsep negara hukum selanjutnya muncul sebagai pelengkap kekuasaan yang dimiliki oleh penguasa tersebut, sebagai dasar terhadap pemberian jaminan hukum dalam perlindungan hak-hak asasi manusia tiap anggota masyarakat.

Selain itu, Stahl juga menyebutkan rumusan konsep negara hukum antara lain:²²

- (a) Perlindungan hak-hak asasi manusia;
- (b) Pemisahan atau pembagian kekuasaan untuk menjamin hak-hak itu;
- (c) Pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan; dan
- (d) Peradilan administrasi dalam perselisihan.

2.1.3 Hak-Hak TKI

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 8 yaitu Setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. bekerja di luar negeri;
- b. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- e. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- f. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;

²²Ridwan HR., *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006, hlm 3.

- h. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 77 ayat (1) yaitu setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ayat (2) yaitu perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di laksanakan mulai dari pra penempatan, penempatan, sampai dengan purna penempatan. Perlindungan hak TKI dapat dilihat dari 2 (dua) makna, yaitu :

1. Diartikan sebagai perlindungan hukum untuk tidak menjadi korban kejahatan (berarti perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM) atau kepentingan hukum seseorang).
2. Diartikan sebagai perlindungan untuk memperoleh jaminan atau santunan hukum atas penderitaan atau kerugian orang yang menjadi korban (indentik dengan penyantunan korban). Bentuk santunan itu dapat berupa pemlihan nama baik atau rehabilitasi, pemulihan keseimbangan batin antara lain dengan pemaafan, pemberian ganti rugi seperti restitusi, kompensasi, jaminan atau santunan kesejahteraan sosial dan sebagainya.²³

Perlindungan korban berupa penggantian kerugian materiil dapat dituntut langsung kepada pengguna jasa TKI yang tidak membayar upah pekerja yang bekerja di luar negeri. Akan tetapi terhadap penggantian kerugian immateriil, di beberapa negara (apabila pelaku orang yang tidak mampu) dibebankan kepada negara.

2.2 Hubungan Kerja

2.2.1 Pengertian Hubungan Kerja

Hubungan kerja pada dasarnya adalah hubungan antara orang yang melakukan pekerjaan dengan orang yang memberi pekerjaan, yaitu antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau majikan setelah adanya perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (pengusaha/majikan) untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan

²³Nawawi, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001, hlm 59

pengusaha atau majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.²⁴ Sementara menurut ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan Kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Maka dalam suatu hubungan kerja harus ada 3 (tiga) unsur/faktor yang menentukan adanya hubungan kerja, yaitu:

- 1) Adanya pekerjaan yang harus dilakukan;
- 2) Adanya perintah (bekerja atas perintah atasan/pengusaha); dan
- 3) Adanya upah.

Tanpa adanya salah satu dari ketiga unsur tersebut maka tidak ada hubungan kerja.²⁵

Menurut Soepomo hubungan kerja adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, di mana hubungan kerja itu sendiri terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terkait dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja atau buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja atau buruh dengan memberi upah.²⁶ Dengan kata lain hubungan kerja dapat terjadi apabila telah terjadi kesepakatan antara pekerja dengan pengusaha dengan menerima upah, dan perintah yang dituangkan dalam bentuk perjanjian. Kemudian dengan adanya perjanjian dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja maka lahirlah hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak.

1.2.2 Pekerja

Pengertian pekerja atau buruh menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan

²⁴Danang Sunyoto, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013, hlm. 93

²⁵Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LakBang PRESSindo, 2016, hlm 194

²⁶Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016, hlm 10

dalam bentuk lain. Dalam pengertian tersebut terdapat dua unsur, yaitu unsur orang yang bekerja dan unsur menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Hal ini berbeda dengan pengertian tenaga kerja yang sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swapekerja maupun yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan.²⁷ Pengertian tenaga kerja juga dapat dilihat didalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dengan demikian tenaga kerja merupakan orang yang dinyatakan sebagai orang yang cakap untuk berkerja sedangkan pekerja adalah orang yang bekerja dengan tujuan mendapatkan upah atau imbalan.

Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, dimana hak merupakan suatu hal yang selayaknya diterima oleh pekerja sesuai kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja. Sedangkan kewajiban merupakan suatu yang wajib dilaksanakan oleh pekerja sesuai dengan kesepakatan atau perjanjian dengan pihak pemberi kerja.²⁸

Hak-hak bagi pekerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

- a. Hak mendapat upah atau gaji;
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan;
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya;
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi;
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama;

²⁷Koesparmono Irsan, Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga, 2016, hlm. 27

²⁸Danang Sunyoto, *Op., Cit.*, hlm 35

- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja/Serikat Buruh;
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan;
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan;
- i. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan;
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi arbitrase, dan penyelesaian melalui pengadilan. Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja, yaitu hak berserikat, hak berunding kolektif, hak mogok, dan hak mendapat upah.²⁹

Kewajiban-kewajiban pekerja menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:

- a. Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan;
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.³⁰

Hak dan kewajiban pekerja yang ada di luar negeri ialah berdasarkan Undang-Undang nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar Negeri Pasal 8 ialah :

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang samadalam penempatan diluar negeri;

²⁹*Ibid.*, hlm 36-46

³⁰*Ibid.*, hlm 46

- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindak yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pasal 9 menyatakan bahwa :
“Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

- a. Menaati Peraturan Perundang-undangan baik dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan; dan
- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan.”

1.2.3 Tenaga Kerja Indonesia

Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ada beberapa pendapat mengenai pengertian Tenaga Kerja Indonesia. Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 1 bagian (1), TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan menurut buku pedoman

pengawasam perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini TKI akan lebih terlindungi apabila nantinya dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja “wanprestasi” maka TKI dapat menentukan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Berdasarkan pengertian TKI di atas, maka dapat dikemukakan bahwa TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.

1.2.4 Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan.

Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 35 menyatakan bahwa:

“ Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

1. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
2. sehat jasmani dan rohani;
3. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
4. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.”

Selain persyaratan tersebut di atas, menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 51, menyatakan bahwa :

“ Calon TKI juga wajib memiliki dokumen-dokumen, yaitu :

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. visa kerja;
- h. perjanjian penempatan kerja;
- i. perjanjian kerja;
- j. KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan; dan
- k. prosedur untuk bekerja di luar negeri.”

2.3 Perjanjian Kerja

2.3.1 Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja merupakan suatu wadah yang menghubungkan para pihak dalam hubungan kerja di mana kedudukannya merupakan “undang-undang” bagi para pihak yang membuat perjanjian, dengan kata lain hubungan kerja antara yang memberi pekerjaan dengan pekerja diikat oleh adanya perjanjian kerja sehingga mereka yang melakukan perjanjian terikat dengan apa yang sudah dituangkan dalam perjanjian tersebut.³¹ Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang dimaksud perjanjian kerja adalah “perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak”. Dengan demikian perjanjian kerja merupakan syarat timbulnya hubungan

³¹Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2016, hlm 239

kerja dan dengan adanya perjanjian kerja maka munculah hak dan kewajiban bagi para pihak dalam hal ini TKI dengan pengguna jasa TKI atau pemberi kerja. Oleh karena itu kedudukan perjanjian kerja sangatlah penting dan strategis untuk melindungi para pihak karena perjanjian kerja harus dibuat dengan baik dan penyusunannya dibuat dengan memperhatikan kepentingan para pihak.³²

Menurut Imam Soepomo, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (TKI), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak pengguna, dan pengguna mengikatkan diri untuk memperkerjakan TKI dengan membayar upah.³³ Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.³⁴

Pengertian tersebut semakin menegaskan bahwa perjanjian kerja merupakan dasar bagi TKI untuk mengikatkan diri kepada pemberi kerja atau pengguna jasa TKI yang nantinya dengan itu akan melahirkan suatu hubungan kerja. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan pekerja atau TKI kepada pemberi kerja atau pengguna untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, apabila seseorang telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Hal ini sering disebut oleh para ahli hukum sebagai “hubungan diperatas (*dienstverhouding*)”.³⁵

2.3.2 Pengertian PJTKI

Pengertian PJTKI/ Pelaksana Penempatan TKI Swasta terdapat pada pasal 1 angka (5) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, sebagai berikut :

“ Pelaksanan penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.”

Dalam penempatan ini PJTKI memiliki wewenang untuk merekrut dan membina dalam hal pembeian keterampilan untuk nantinya akan di tempatkan ata

³²*Ibid.*,

³³Lalu Husni, *Op., Cit.*, hlm 54

³⁴Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, *Op., Cit.*, hlm 13

³⁵*Ibid.*,

bekerja di luar negeri. PJTKI haruslah mengikuti tata cara sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku agar tidak ada penyimpangan dan negara patut mengawasi dan memberi perlindungan terhadap calon TKI. PJTKI harus memberikan perjanjian kerja sehingga TKI mengetahui hak dan kewajiban yang harus di patuhi nantinya ketika sudah bekerja di luar negeri.

2.3.3 Kewajiban PJTKI

Kewajiban PJTKI terdapat pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 12, sebagai berikut :

“ Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.”

Selanjutnya menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 13, sebagai berikut :

1. Untuk dapat memperoleh SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, pelaksana penempatan TKI swasta harus memenuhi persyaratan:
 - a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundangundangan;
 - b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,00 (tiga milyar rupiah);
 - c. menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp.15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) pada bank pemerintah;
 - d. memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
 - e. memiliki unit pelatihan kerja; dan
 - f. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.
2. Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan jaminan dalam bentuk

deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dapat ditinjau kemabli dan diubah dengan Peraturan Menteri.

3. Ketentuan mengenai penyusunan rencana kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dan bentuk serta standar yang harus dipenuhi untuk sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Selanjutnya ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 20, sebagai berikut :

1. Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan.
2. Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.

Jika kita kategorikan beberapa tanggung jawab yang harus dilakukan PPTKIS dalam perekrutan dan seleksi sebagai berikut:

1. PPTIKS yang akan melakukan rekrutmen harus memberikan informasi yang telah disetujui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Informasi tersebut sekurangnya berisi tentang: Tata cara perekrutan, Dokumen yang diperlukan, Hak dan kewajiban Calon TKI/ TKI, Situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan, dan Tata cara perlindungan bagi TKI.
2. Perekrutan calon TKI oleh PPTKIS wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan: berusia sekurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun, sehat jasmani dan rohani, tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan, dan berpendidikan sekurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

3. Perekrutan dilakukan oleh PPTKIS berasal dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
4. PPTKIS membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
5. Membiayai segala hal yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI.

Selanjutnya PPTKIS dalam hal ini sesuai Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dibebankan kewajiban sebagai berikut:

1. Apabila TKI belum memiliki kompetensi kerja sesuai persyaratan jabatan PPTKIS diwajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
2. Pendidikan dan pelatihan bagi Calon TKI dimaksudkan untuk:
 - a. membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI.
 - b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
 - c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan;
 - d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.
3. Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh PPTKIS atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan ini harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja. Calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari

lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja.

4. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.
5. PPTKIS dilarang mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan.

2.4 Lembaga Pelaksana dan Pengawas Tenaga Kerja Indonesia

Pemerintah Indonesia bertanggung jawab untuk mengawasi operasi agen tenaga kerja swasta/PPTKIS, menyediakan informasi bagi para pekerja, serta melakukan seleksi dan memberikan persetujuan bagi para pekerja yang berangkat ke luar negeri.

a. Lembaga Nasional (Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi)

Kementerian Tenaga Kerja memiliki tanggung jawab untuk mengelola migrasi tenaga kerja ke luar negeri di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 39 tahun 2004. Peran Kementerian Tenaga Kerja adalah untuk menetapkan standar serta mengembangkan aturan dan peraturan bagi pelaksanaan hukum dan penegakan hukum.

Kementerian juga bertanggung jawab atas pengembangan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan migran, misalnya negosiasi perjanjian bilateral, serta menentukan negara mana yang dapat menerima buruh migran Indonesia (Pasal 90).

b. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

BNP2TKI bertanggung jawab untuk pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan buruh migran di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi, termasuk melakukan pemeriksaan dokumen, memberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), memberikan informasi kepada calon dan buruh migran, mengelola keberangkatan dan kepulangan para buruh migran melalui pelabuhan Indonesia, serta melakukan penyelesaian masalah.

BNP2TKI juga menempatkan buruh migran yang direkrut melalui program rekrutmen antara pemerintah-kepemerintah. Berbeda dengan Kemenakertrans,

BNP2TKI tidak memiliki wewenang penegakan hukum terhadap PPTKIS atau aktor-aktor lainnya.³⁶

c. Kementerian Luar Negeri (Kemenlu)

Kemenlu bertanggungjawab atas warga negara Indonesia di luar negeri, yang dilaksanakan terutama melalui kedutaan dan konsulat di negara tujuan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, tanggung jawab khusus kedutaan bagi pekerja migran mencakup:³⁷

1. Melakukan penilaian terhadap kualitas majikan dan Mitra Usaha tenaga kerja di negara tujuan yang mencari tenaga kerja Indonesia, serta melakukan akreditasi lembaga mitra.
2. Berdasarkan penilaian ini, memberikan persetujuan dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan (termasuk Perjanjian Penempatan dan Perjanjian Kerja) sebelum memberikan ijin kepada pekerja untuk melakukan perjalanan ke negara tujuan (Pasal 25 ayat 2).
3. Mendokumentasikan kedatangan pekerja migran di negara tujuan, alamat, dan tanggal keberangkatan, setelah pekerja melaporkan kehadirannya di negara tersebut (Pasal 9(d)).
4. Penilaian mitra usaha tenaga kerja didasarkan pada apakah agen tenaga kerja mitra itu berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan Undang-Undang di negara tujuan (Pasal 24-Pasal 25 ayat 1).
5. Perwakilan RI harus menetapkan dan mengumumkan daftar mitra usaha yang bermasalah setiap tiga bulan (Pasal 25 ayat 3-4).

d. Dinas Tenaga Kerja Tingkat Provinsi (Disnaker) dan BP3TKI

Disnaker umumnya bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan semua aktivitas dan aktor yang terkait dengan penempatan dan perlindungan buruh migran yang berasal dari propinsi, termasuk mengkoordinasikan kerja BP3TKI. (Permenakertrans No. 14 Tahun 2010, Pasal 42.)

³⁶*Ibid.*, hlm 45.

³⁷*Ibid.*, hlm 46.

Disnaker juga memberikan ijin kepada PPTKIS untuk merekrut calon buruh migran di propinsi tersebut.³⁸ BP3TKI ini bertugas untuk melakukan implementasi, yaitu memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan pada provinsi ini.(Pasal 1 ayat 8).

e. Dinas Tenaga Kerja Tingkat Kabupaten/Kota

Dinas Tenaga Kerja bertanggung jawab untuk menangani semua interaksi pemerintah dengan calon buruh migrant hingga seseorang secara resmi dipilih oleh PPTKIS. Pertama, mereka memeriksa calon buruh migran, dan menyediakan kartu tanda pencari kerja. Mereka kemudian bertugas melakukan seleksi terhadap calon pekerja dengan PPTKIS yang berada dalam yurisdiksi mereka(Pasal 8). Setelah pekerja dipilih, Dinas Tenaga Kerja setempat memberikan persetujuan untuk persiapan pembuatan paspor, BP3TKI kemudian akan mempersiapkan dokumen yang relevan di tingkat provinsi(Pasal 19 ayat 5).

2.5 Perselisihan Pelanggaran Pengupahan

Permasalahan yang pada umumnya menjadi penyebab terjadinya sengketa antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan mengenai syarat dan kondisi kerja timbul karena tidak ada keharmonisan hubungan kerja antara kedua belah pihak atau terjadinya perbedaan pandangan terkait suatu kebijakan yang dilakukan oleh pengusaha namun pekerja tidak sependapat atau mempunyai sebuah pandangan yang berbeda. Akibatnya kebijakan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja atau buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dan semakin bergairah, sedangkan pekerja atau buruh yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan.³⁹ Perselisihan dalam lingkup ketenagakerjaan sering kali disebut sebagai perselisihan di bidang hubungan industrial.

Pengertian mengenai perselisihan hubungan industrial dapat dirunut melalui peraturan perundang-undangan yang salah satunya yaitu tercantum pada ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa

³⁸*Ibid.*, Pasal 9.

³⁹Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Press, 2008, hlm 137

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikatpekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Terkait beberapa jenis perselisihan hubungan industrial dapat dilihat dalam ketentuan yang tercantum pada Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dibedakan menjadi empat, yaitu:

1. Perselisihan Mengenai Hak

Pengertian perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2. Perselisihan Kepentingan

Pengertian perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja

Pengertian perselisihan pemutusan hubungan kerja merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan

Pengertian Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu Perusahaan adalah perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.⁴⁰

⁴⁰Danang Sunyoto, *Op., Cit.*, hlm 143-144

2.6 Penyelesaian Perselisian Pengupahan

Perselisihan di bidang pengupahan terjadi karena adanya suatu hak yang ditetapkan atau hak yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan, dan dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja.⁴¹ Kemudian terkait penyelesaian perselisihan pengupahan Tenaga Kerja Indonesai yang bekerja di luar negeri dengan pembuatan perjanjian bilateral antara Indonesia dengan negara-negara penempatan TKI di luar negeri merupakan salah satu bentuk perlindungan TKI di luar negeri termasuk untuk situasi penyelesaian perselisihan pengupahan. Namun demikian, dikecualikan darihal itu adalah negara penempatan yang memiliki peraturan Ketenagakerjaan yang non diskriminasi serta memberikan perlindungan yang baik bagi pekerja asingnya.

Beberapa bentuk penyelesaian sengketa akibat perselisian pengupaan di luar negeri adalah perjanjian bilateral antara negara penempat TKI dan Indonesia kemudian ketentuan yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri terutama pasal 78 angka 2 yang menyatakan bahwa dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri, pemerintah dapat menetapkan jabatan atase Ketenagakerjaan Kepada Perwakilan Republik Indonesia tertentu. Maksudnya adalah untuk memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri. Atase ini merupakan cara lain untuk menyelesaikan masalah TKI di luar negeri termasuk dalam hal penyelesaian perselisian pengupahan.

⁴¹Asri Wijayanti, *Op., Cit.*, hlm 178

BAB IV

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian sebagaimana tersebut di atas, maka terdapat dua simpulan umum dari penelitian ini:

1. Terkait dengan berlakunya suatu ketentuan pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 77 ayat (1) yaitu setiap calon TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ayat (2) yaitu perlindungan sebagaimana di maksud pada ayat (1) di laksanakan mulai dari pra penempatan, penempatan, sampai dengan purna penempatan. Setiap TKI dijamin oleh Undang-Undang perlindungan mengenai hak upah yang diterima oleh TKI, perlindungan tersebut dapat diterima jika TKI melaporkan baik secara tertulis maupun secara langsung kepada dinaskertans,
2. Upaya yang dilakukan pemerintah jika terjadi pelanggaran pengupahan oleh pengguna jasa TKI dapat diselesaikan dengan musyawarah yaitu penyelesaian dengan jalan damai. Sesuai dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Pasal 85 ayat 1 yaitu dalam hal terjadinya sengketa antara TKI dengan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah. Ayat 2 yaitu dalam hal penyelesain secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota, provinsi atau pemerintah.

4.2 Saran

1. Perlunya dikaji ulang UU Nomor 39 Tahun 2009 tentang perlindungan dan penempatan TKI di Luar negeri karena masih banyak pengaturan yang masih belum bersifat khusus masih banayak pengaturan yang bersifat umum seperti pada pasal 77 tentang perlindungan hukum TKI hanya menyebutkan perlindungan pra Penempatan, penempatan sampai purna

penempatan serta tidak cukupnya perlindungan terhadap TKI ketika TKI mengalami permasalahan ketika bekerja diluar negeri seperti tidak dipenuhinya hak-hak normatif TKI oleh pengguna jasa TKI tepatnya dalam hal pengupahan.

2. Perlunya penunjukan pejabat atau kelembagaan tertentu yang diberi tugas melakukan pengkoordinasian terhadap lembaga-lembaga yang berkaitan dengan perlindungan TKI di luar negeri, sehingga terjadinya miskordinasi dalam hal pembuatan perjanjian kerja dapat dihindari.



BAB V
DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Asri Wijayanti, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Agus Sudaryanto, 2015, *Pengantar Ilmu Hukum Pengertian dan Perkembangannya di Indonesia*, Malang: Setara Press.
- Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LakBang PRESSindo.
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja Dan Pengusaha*, Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh. Firdaus Sholihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- H.S. Syarif, 1996, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta : Sinar Grafika.
- Krisnamurti, 2002, *Hukum ketenagakerjaan*, Jember, Universitas Jember.
- Johnny Ibrahim, 2008, *Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia Publishing.
- Koesparmono Irsan, Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja*, Jakarta: Erlangga.
- Khairani, 2016, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing Ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja Dan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.
- Lalu Husni, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.hlm.
- Nawawi,Barda, 2001, *Masalah Penegakan Hukum dan Kebijakan Penanggulangan Kejahatan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Nurul Qamar, 2013, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Muslan Abdurrahman, S.H., M.H, 2006, *Ketidak patuhan TKI*, Malang : Universitas Muhammadiyah Malang.

Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
Ridwan HR., 2006 *Hukum Administrasi Negara*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada).

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Rajawali Press.

Zainal Asikin, Agustian Wahab, Lalu Husni dan Zaeni Asyhadie, 2005, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Diluar Negeri.

Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-104A/MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep-14/Men/2010 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Jurnal :

Baharudin, Erwan, 2007, *Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan, dan Purna Penempatan*. Jurnal Lex Jurnalica. Volume 4.170

Jurnal Legislasi Indonesia, Volume 8 No. 3 September 2013, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan HAM RI, Jakarta, 2013. Hlm 402

Hadi, Amasturi.2014.*Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*.Jurnal Ilmiah. Volume 1.13/14.

Internet:

<http://www.hukumtenagakerja.com/perjanjian-kerja/perjanjian-kerja-untuk-waktu-tidak-tertentu>

<http://www.hukumtenagakerja.com/pnyelesaian-perselisihan-TKI-diluar-negeri/proses-penyelesaian-permasalahan-atau-kasus-TKI>

