

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA YANG
BEKERJA DI LUAR NEGERI**



SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang**

Oleh:

**Muhammad Reza Revaldi
NIM: 502019362P**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM**

2022

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
INDONESIA YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI**



NAMA : Muhammad Reza Revaldi
NIM : 50 2019 362.P
PROGRAM STUDI : Hukum Program Sarjana
PROGRAM KEKHUSUSAN : Hukum Pidana

Pembimbing,

- 1. Dr. Arief Wisnu Wardhana, SH., M.Hum ([Signature])**
2. Drs. Edy Kastro, M.Hum ([Signature])

Palembang, 22 Februari 2022

PERSETUJUAN OLEH TIM PENGUJI:

Ketua : Dr. Khalisah Hayatuddin, SH., M.Hum ([Signature])

Anggota :1. H. Helmi Ibrahim, SH., M.Hum ([Signature])

2. Dr. Helwan Kasra, SH., M.Hum ([Signature])

**DISAHKAN OLEH
DEKAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

Dr. Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH
NBM/NIDN : 858994/0217086201

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Reza Revaldi
NIM : 502019362P
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Pidana
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
INDONESIA YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI

Menyatakan, bahwa karya ilmiah/skripsi saya yang berjudul : PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI adalah bukan merupakan karya tulis orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya. Demikianlah surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.

Yang Menyatakan,



Muhammad Reza Revaldi

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al-Baqarah : 286)

Ku persembahkan kepada :

- Ayahanda & Ibunda tercinta
- Saudara-Saudaraku tersayang
- Seseorang yang kusayang
- Sahabat-sahabat seperjuangan
- Almamater ku

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam yang tak henti-hentinya kepada Rasul Allah Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA YANG BEKERJA DI LUAR NEGERI”**.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, kekeliruan dan kekhilafan semua ini karena penulis adalah sebagai manusiabiaya yang tak luput dari kesalahan dan banyak kekurangan, akan tetapi berkat adanya bantuan dan bimbingan serta dorongan dari berbagai pihak, akhirnya kesukaran dan kesulitan tersebut dapat dilampaui, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM, selaku Rektor Universitas Mughammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Nur Husni Emilson, SH., Sp.N., MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Wakil Dekan I, II, III dan IV Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Yudistira Rusydi, SH., M.Hum, selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. Arief Wisnu Wardhana, SH., M.Hum, selaku Pembimbing I, yang telah banyak memberikan petunjuk dan arahan-arahan teknik dalam penulisan dan penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Edy Kastro, M.Hum, pembimbing II, yang telah banyak memberikan petunjuk dan arahan-arahan teknik dalam penulisan dan penyusunan skripsi.

7. Bapak dan Ibu Dosen serta karyawan dan Karyawati Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan, semangat, kasih sayang yang tak terhingga, memberikan arahan dan mendoakan kelancaran, keberhasilan untuk meraih gelar kesarjanaan ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua jasa baik mereka diterima oleh Allah SWT, sebagai amal sholeh dan mendapatkan ganjaran yang tidak terhingga. Amin yarobbal Alamin.

Akhir kata segala kritik dan saran dari pembaca, penulis terima dengan senang hati dan untuk itu penulis ucapkan terima kasih..

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 2022
Penulis

Muhammad Reza Revaldi

ABSTRAK

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia antara lain berbentuk Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) antara Pemerintah Indonesia dengan negara yang menjadi tujuan penempatan tenaga kerja Indonesia. Kerangka perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia baik yang disampaikan dan diajukan pada *ASEAN*, *IOC* ataupun *ILO* dapat diimplementasikan dalam kerangka bilateral, sehingga perjanjian kerja internasional meliputi pihak Indonesia yang meliputi PPTKIS dan Pemerintah Indonesia, dan pihak di mana tenaga kerja Indonesia bekerja diwakili oleh Pemerintah negara penerima untuk memberikan perlindungan hukum. lemahnya perlindungan hukum yang dimuat dalam perjanjian kerja. **P ermasalahannya sebagai berikut:** Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri? Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri? **Jenis penelitian** adalah penelitian hukum normatif yang mengutamakan data sekunder, baik berupa bahan hukum primer maupun sekunder, maupun bahan lain yang diperoleh melalui dokumen ataupun pendapat ahli yang ditulis dalam berbagai buku. **Kesimpulan** Perjanjian kerja tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri berbentuk perjanjian kerjasama penempatan merupakan dasar utama perjanjian yang harus dilakukan pada setiap ingin melakukan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Hal ini didasarkan pada Pasal 27 UU No. 39 Tahun 2004 mengatur mengenai penempatan baru dapat dilakukan bila Pemerintah Indonesia telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah negara tujuan

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, PPTKIS, PJTKI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	12
C. Ruang Lingkup dan Tujuan.....	12
D. Kerangka Konspetual	13
E. Metode Peneltinian	14
F. Sistematika Penulisan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian dan Syarat-syarat Perjanjian Kerja.....	17
B. Unsur-unsur Perjanjian Kerja.....	21

C. Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian.....	28
D. Pengawasan dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	31

BAB III PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja di Luar Negeri	34
B. Bentuk Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.....	43

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bekerja untuk mencapai suatu penghidupan yang layak merupakan hak setiap orang. Hak ini melekat pada seluruh warga negara Indonesia sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (1) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan sebagai berikut, “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”¹ Ketentuan ini semakin diperkuat dengan adanya penambahan bab mengenai Hak Asasi Manusia pada Perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945, terutama Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan sebagai berikut, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”² Berdasarkan kedua ketentuan tersebut di atas, maka negara wajib memfasilitasi agar warga negaranya dapat bekerja dalam meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.³ Ini merupakan kewajiban Pemerintah selaku penyelenggara negara untuk mengupayakan semaksimal mungkin terpenuhi hak setiap warga negara dalam memperoleh pekerjaan. Berbagai upaya untuk menyediakan dan memperluas kesempatan kerja terus dilakukan oleh Pemerintah, sebaliknya masalah perekonomian

¹ *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Pasal 27 ayat (1)

² *Ibid.*, Pasal 28D ayat (2)

³ Surya Chandra Surapati, “RUU Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri sebagai Upaya DPR dalam Membentuk Sistem Yang Adil dan Manusiawi” (Makalah disampaikan pada Seminar Kontraversi RUU Buruh Migran sebagai Instrumen dalam Upaya Memanusiawikan dan Melindungi Buruh Migran, Jakarta 17 Maret 2003), hlm. 1.

yang kompleks seperti tingginya angka pengangguran,⁴ rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), lapangan kerja terbatas, dan adanya krisis moneter yang melanda Indonesia, banyak perusahaan terpaksa menutup kegiatan usahanya dan memutuskan hubungan kerja dengan pekerja. Akibatnya kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi tingkat jumlah angka angkatan kerja yang ada.

Penyediaan lapangan kerja belum cukup tersedia. Salah satu alternatifnya adalah mencari peluang kerja ke luar negeri yang diisi oleh jumlah angkatan kerja yang tersedia di dalam negeri. Bekerja di luar negeri tidak sama dengan bekerja di dalam negeri. Banyak risiko yang harus dihadapi, salah satu risiko itu adalah risiko hukum. Artinya, risiko bila Tenaga Kerja Indonesia diperlakukan tidak adil atau melakukan pelanggaran hukum dan kurangnya memperoleh bantuan hukum sebagaimana yang diharapkan baik di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia maupun dari Pemerintah Indonesia. Perlindungan hukum baru diberikan ketika Tenaga Kerja Indonesia sudah diancaman hukum yang signifikan atau dipulangkan ke Indonesia dalam kondisi yang mengenaskan.

Perlindungan tenaga kerja harus diatur pada saat perjanjian kerja tersebut dilahirkan. Hal ini sangat penting khususnya bagi para pekerja untuk dapat memperoleh perlindungan hukum ketika hak-hak pekerja tidak dapat ditegakkan dan atau ketika para pekerja mengalami masalah terkait dengan tuntutan hukum khususnya tuntutan pidana. Dalam hal yang demikian ini, konstruksi perjanjian kerja berperan penting, khususnya klausula perjanjian kerja. Hal ini sebagaimana

⁴ Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 di Indonesia terdapat 10,13 juta jiwa penganggur.

ditegaskan dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan sebagai berikut, ”memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;”.

Apa yang ditegaskan dalam Pasal 4 huruf c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di atas menegaskan bahwa setiap perjanjian kerja yang lahir harus terdapat klausula perlindungan hukum. Bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia ditegaskan dalam Pasal 3 huruf b Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan, Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia.

Oleh karena itu, konstruksi hukum Pasal 4 ayat c Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 jo Pasal 3 huruf c Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 di atas menjadi dasar pertimbangan perjanjian kerja untuk tenaga kerja yang bekerja ke luar negeri adalah kesejahteraan. Pengertian kesejahteraan tidak hanya bersifat fisik belaka melainkan sejahtera bersifat non fisik, yakni potensi yang dapat mengancam dirinya baik karena kesalahan dirinya, misalnya dengan ancaman hukuman mati atau karena hak-haknya yang dilanggar atau tidak terpenuhi di tempat di mana ia bekerja. Untuk itu, perjanjian kerja seharusnya bersifat menyeluruh tidak hanya mengatur perlindungan hukum menurut hukum dan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia tetapi juga yang berlaku di negara di mana ia bekerja. Sejalan dengan hal ini, Romli Atmasasmita mengatakan,

Apabila suatu negara masih mengakui yurisdiksi teritorial hukum nasional suatu negara, maka setiap penanggulangan pelanggaran hukum yang bersifat transnasional atau internasional dengan sendirinya hampir tidak dapat dilaksanakan tanpa bantuan atau kerjasama antara negara satu dengan lainnya, seperti kerjasama bilateral atau multilateral.⁵

Konstruksi hukum perjanjian tenaga kerja internasional harus bersifat menyeluruh, artinya Negara Indonesia harus membuat perjanjian tenaga kerja secara spesifik dan bilateral antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Arab Saudi, Malaysia, Taiwan, Hong Kong, Kuwait, Singapura, Persatuan Emirat Arab, Brunei Darussalam, Oman dan Yordania, dan sebagainya.⁶ Bentuk perjanjian seperti ini sering disebut *Government to Government* (G to G). Melalui konstruksi hukum *G to G* ini bisa menjadi dasar hukum perjanjian yang akan dibuat perjanjian antara calon tenaga kerja Indonesia dengan perusahaan pengarah tenaga kerja Indonesia; dan antara perusahaan pengarah tenaga kerja di Indonesia dengan perusahaan penerima tenaga kerja Indonesia di negara tujuan; serta antara tenaga kerja Indonesia dengan perusahaan penerima tenaga kerja Indonesia di negara tujuan. Keseluruhan perjanjian ini sering disebut dengan *Private to Private* atau disingkat *P to P*.

Perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang perlu dicermati adalah perjanjian yang dilakukan antara *P to P* (*Private to Private*) baik yang dilakukan di Indonesia maupun di negara tujuan tenaga kerja Indonesia. Di sini terdapat dua perlakuan ketentuan hukum yang perlu dicermati yakni pertama adalah

⁵ Romli Atmasasmita, *Pengantar Hukum Internasional*, (Bandung: PT. Fresco, 1995), hlm. 31.

⁶ Ministry of Labour and Transmigration, Republic of Indonesia, "Protection of Women Migran Workers: Indonesia's experience" (Makalah disampaikan pada UNIFEM Regional Workshop on Protecting Women Migrant Women in Asia Meeting the Challenges, Jakarta, 9 – 11 Desember 2019), hlm. 3

asas kebebasan antara calon tenaga kerja Indonesia dengan perusahaan pegerah tenaga kerja Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPerdara. Apakah konstruksi hukum perjanjian tersebut telah memuat atau tidak unsur perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 3 huruf b Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri jo Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga hak-hak tenaga kerja Indonesia di negara tujuan dapat terlindungi.

Perlakuan kedua, ketentuan yang disebut *proper law contract* yakni konsep yang terkandung di dalam pengertiannya bertitik tolak dari anggapan dasar bahwa setiap aspek dari seluruh kontrak pasti terbentuk berdasarkan sistem hukum walaupun tidak tertutup kemungkinan bahwa berbagai aspek dari suatu kontrak diatur oleh berbagai sistem hukum yang berbeda.⁷ Untuk memberikan dasar hukum pembuatan perjanjian antara *P to P (Private to Private)* antara perusahaan tenaga kerja di Indonesia dengan perusahaan penerima tenaga kerja di luar negeri diperlukan kebebasan para pihak (*party autonomy*) yakni bentuk kebebasan menentukan hukum yang berlaku mengatur kontrak yang mereka buat (*freedom to choose the applicable law*). Hukum yang dipilih oleh para pihak itu yang diakui dan disebut sebagai “*the proper law of contra*”⁸

⁷ Bayu Seto Hardjowahono, *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional*, Buku Kesatu, Edisi Keempat, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006, hlm. 282 – 283.

⁸ Bayu Seto Hardjowahono, *Op.cit*, hlm. 286.

Namun perlu diketahui dalam perjanjian dimaksud di atas harus ada beberapa pembatasan (*restrictions*) yang dikembangkan dalam Hukum Perdata Internasional untuk menetapkan dalam suatu validitas suatu pilihan hukum antara lain: ⁹

1. Jika pilihan hukum dimaksudkan hanya untuk membentuk atau menafsirkan persyaratan-persyaratan dalam kontrak, kebebasan para pihak pada dasarnya tidak dibatasi.
2. Pilihan hukum tidak boleh melanggar *public policy* atau *public order* (ketertiban umum) dari sistem-sistem hukum yang mempunyai kaitan yang nyata dan substansial terhadap kontrak.

Satu hal yang perlu dicermati dalam membuat sebuah perjanjian kerja bersifat internasional dan perlu hukum yang dipilih dan disepakati oleh para pihak di dalam kontrak. Namun dalam prakteknya permasalahan perjanjian internasional menjadi lebih kompleks dalam situasi di mana para pihak tidak melakukan pilihan hukum atau tidak menyatakan pilihan hukumnya secara sah. Dari sini menimbulkan berbagai pandangan mengenai perjanjian internasional tentang hukum yang seharusnya berlaku atas perjanjian internasional khususnya dalam perlindungan hukum.

Dalam perjanjian kerja internasional selain aspek perjanjian itu sendiri yang harus diperhatikan yakni para pihak yang terkait dalam perjanjian, namun dipihak lain peranan pemerintah sangat dituntut berperan aktif untuk memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam alinea ke-empat Pembukaan UUD 1945 yang menyatakan sebagai berikut, "... Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia ..."

⁹ ibid.

Perlindungan hukum di luar negeri bagi tenaga kerja Indonesia oleh Pemerintah Indonesia dapat dilakukan dengan kerangka membangun hubungan bilateral dan multilateral khususnya dengan negara-negara yang terkait dengan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Dalam kerangka membangun hubungan bilateral, Pemerintah Indonesia dapat melakukan kerjasama bidang hukum ketenagakerjaan mengenai pola dan bentuk kerjasama yang dilakukan khususnya yang terkait dengan perjanjian kerja internasional yang dibuat oleh swasta Indonesia dengan pihak negara sahabat terkait dengan masalah perlindungan hukum. Kerangka ini ditetapkan dalam bentuk Nota Kesepahaman Ketenagakerjaan (*Memorandum of Understanding for Manpower*, (MoU).

Dalam Nota Kesepahaman Ketenagakerjaan harus memuat klausula perlindungan tenaga kerja Indonesia dan dijadikan dasar pertimbangan hukum untuk membuat perjanjian tenaga kerja Indonesia sebagai berikut:

1. Di Indonesia

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diterapkan dalam:

- a. Perjanjian Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia dengan Perusahaan Penerima Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan.
- b. Perjanjian Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia dengan dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia

2. Di Negara Tujuan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diterapkan dalam:

- a. Perjanjian Penempatan antara Perusahaan Penerima Tenaga Kerja di Negara tujuan dengan Tenaga Kerja Indonesia
- b. Perjanjian Penempatan antara Penerima Tenaga Kerja Indonesia dengan Tenaga Kerja Indonesia

Dalam konstruksi hukum di atas dapat meliputi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang dibentuk berdasarkan Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-18/MEN/IX/2007 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri yang menyatakan sebagai berikut "Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta selanjutnya disebut PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan TKI di luar negeri".

Karenanya dalam kerangka perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia PPTKIS dan Pemerintah Indonesia dengan negara yang menjadi tujuan penempatan tenaga kerja Indonesia secara bersama-sama dapat membuat suatu perjanjian kerja internasional sehingga kerangka ini dapat memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia.

Perlindungan hukum tenaga kerja perlu diberikan dalam kerangka hukum sebagaimana digambarkan di atas mengingat sebagian besar tenaga kerja Indonesia memiliki karakteristik pendidikan rendah, dan bekerja dalam sektor informal. Kondisi semacam ini sangat rentan dengan perlakuan tidak sebagaimana yang diharapkan atau perlakuan yang tidak memenuhi standar hak asasi manusia. Dengan karakteristik yang dimiliki dimaksud maka sebagian tenaga kerja Indonesia, Pemerintah Indonesia

dapat melakukan kerjasama yang bersifat fungsional karena permasalahan maupun metode kerjasamanya menjadi semakin kompleks oleh bentuk kerjasama yang ada dalam kerangka fungsional baik di bidang ekonomi maupun sosial”¹⁰ Kerjasama fungsional bilateral yang mudah diamati adalah kerjasama di bidang ekonomi. Kerjasama di bidang ekonomi termasuk di dalam kerjasama di bidang ketenagakerjaan yang memiliki sifat saling tergantung, dengan demikian masing-masing negara dalam kerjasama internasional dapat diterapkan untuk memberikan perlindungan hukum bagi kedua pihak melalui konstruksi perjanjian kerja internasional.

Selain kerjasama bilateral yang harus dilakukan oleh Pemerintah Indonesia, maka Pemerintah Indonesia perlu berperan melakukan kerjasama multilateral seperti ASEAN, IOC, dan ILO serta lembaga lainnya di mana Indonesia ikut serta sebagai anggota. Agenda perlindungan hukum dalam kerjasama multilateral yang efektif, tidak hanya berlaku bagi tenaga kerja Indonesia yang dilakukan melalui cara resmi dan prosedur pengiriman tenaga kerja sesuai dengan hukum dan perundang-undangan yang berlaku, tetapi juga perlindungan hukum juga berlaku efektif untuk mencegah *illegal migration* yang sengaja diselundupkan untuk bekerja di luar negeri.¹² Dampak negatif *illegal migration* mendorong Pemerintah Indonesia harus mengatasinya melalui praktek perjanjian kerja yang efektif baik yang dilaksanakan di Indonesia maupun di negara tujuan. Oleh karenanya peran Pemerintah Indonesia dalam rangka

¹⁰ R. Suprpto, *Hubungan Internasional: sistem dan interaksi perilaku*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1997), hlm. 184-185

¹² Andreas Schoenhardt, *Migrant Smuggling, Illegal Migration and Organized Crime in Australia and Asia Pacific Region*, (Leiden and Boston: Martinus Nijhoff Publishers, 2003), hlm. 28

perlindungan hukum kepada tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri adalah dengan memasukkan agenda perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia, khususnya pada negara tenaga kerja Indonesia banyak bekerja. Misalnya, kerangka kerja ASEAN, agenda perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia adalah agenda perlindungan hukum tenaga kerja ASEAN untuk satu negara yang bekerja di negara ASEAN lainnya.

Peran Pemerintah Indonesia dalam kerangka perlindungan hukum untuk tenaga kerja Indonesia dapat dilakukan dengan *Islamic Organization Conference* (IOC) adalah dengan mengusulkan agenda perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di negara-negara anggota IOC. Hal ini dirasakan penting karena kebanyakan tujuan kerja bagi tenaga kerja Indonesia adalah negara-negara Arab yang juga termasuk anggota IOC. Agenda perlindungan hukum bagi tenaga kerja bisa berbentuk perjanjian kerja internasional.

Pemerintah Indonesia juga harus berperan di Internasional Labor Organization (ILO) atau organisasi buruh sedunia. Dalam kerangka ini juga Pemerintah Indonesia perlu mengusulkan dan memasukkan agenda perlindungan hukum untuk tenaga kerja asing yang bekerja di suatu negara termasuk tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri khususnya yang bekerja di sektor informal.

Kerangka perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia baik yang disampaikan dan diajukan pada ASEAN, IOC ataupun ILO dapat diimplementasikan dalam kerangka bilateral, sehingga perjanjian kerja internasional meliputi pihak Indonesia yang meliputi PPTKIS dan Pemerintah Indonesia, dan pihak di mana

tenaga kerja Indonesia bekerja diwakili oleh Pemerintah negara penerima untuk memberikan perlindungan hukum.

Konstruksi hukum tiga pihak dapat memberikan akses bagi Pemerintah Indonesia dalam memberikan bantuan hukum lebih cepat dan mudah jika terjadi pelanggaran hukum baik yang dilakukan tenaga kerja Indonesia atau sebaliknya dapat memberikan akses kepada pemerintah negara di mana tenaga kerja Indonesia untuk memberikan sanksi hukum kepada warganya dalam hal melakukan pelanggaran hukum. Ini merupakan kerangka timbal balik yang adil dalam perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia.

Kondisi seperti apa yang penulis gambarkan menjadi hal sangat menarik untuk dibahas di mana kerangka perlindungan hukum untuk tenaga kerja Indonesia belum berjalan maksimal sebagaimana yang diharapkan menurut hukum dan perundang-undangan berlaku yakni memberikan perlindungan hukum baik untuk tenaga kerja yang bekerja di dalam negeri maupun di luar negeri. Karena banyak kasus perlakuan tenaga kerja yang terlambat untuk diberikan bantuan hukum atau perlakuan tenaga kerja Indonesia yang tidak adil selama bekerja yang mengalami berbagai penyiksaan yang tidak ditindak lanjuti proses hukum. Hal ini karena lemahnya perlindungan hukum yang dimuat dalam perjanjian kerja. Karena perjanjian hanya dibuat antara calon tenaga tenaga kerja dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang dibuat tidak berdasarkan standar perjanjian kerja internasional.

B. Permasalahan dan Ruang Lingkup

1. Permasalahan

Adapun berbagai permasalahan yang hendak dikaji penulis rumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri?
- b. Bagaimanakah bentuk perjanjian kerja tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri?

2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini difokuskan pada hal-hal yang berkenaan dengan perjanjian dan perlindungan TKI di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis

- a. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri
- b. Bentuk Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dapat melindungi tenaga kerja Indonesia

2. Kegunaan Penelitian

- a. **Kegunaan Teoritis**

Bermanfaat sebagai bahan rujukan untuk penelitian sejenis di masa mendatang dan masukan kepada Pemerintah Indonesia di dalam mengambil kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

b. Kegunaan Praktis

Memperoleh manfaat penerapan perjanjian tenaga kerja Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri berjalan secara integratif untuk memberikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri untuk diperlakukan secara adil dan memperoleh kesejahteraan mulai dari berangkat, bekerja dan sampai kembali ke Indonesia.

3. Kerangka Konseptual

Definisi konseptual tersebut merumuskan definisi tertentu yang dapat dijadikan pedoman operasional dalam mengumpulkan, menganalisa dan mengambil keputusan. Berdasarkan data sementara dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak¹⁸.
- b. Tenaga kerja Indonesia adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan untuk memperoleh penghasilan yang diperoleh dari luar negeri²⁰
- c. Perlindungan kerja adalah upaya memberikan perlindungan hukum atas segala hal yang timbul dari perjanjian kerja untuk dapat memenuhi hak-hak pekerja sesuai dengan hak asasi manusia.²¹

D. Metode Penelitian

1. A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang menitikberatkan pada analisis peraturan hukum di mana penelitian hukum ini mengutamakan data sekunder.

B. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif analitis,²⁵ yaitu penelitian yang dilakukan dengan memaparkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori-teori hukum dan praktik pelaksanaan hukum positif yang menyangkut tanggung jawab notaris melalui penelitian ini

¹⁸ *Ibid*, Pasal 1 ayat (14)

²⁰ Lalu Husni, *op cit*, hlm. 41

²¹ Moch Faisal Salam, *Penyelesaian Sengketa Bisnis secara Nasional dan Internasional*, (Bandung: Mandar Maju, 2007), hlm. 52.

²⁵ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1991, hlm. 18.

diharapkan memperoleh gambaran secara kompherensif mengenai perjanjian kerja tenaga kerja ke luar negeri.

2. Sumber dan Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil studi lapangan melalui pihak-pihak yang terkait. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi pustaka yang meliputi

a. Bahan hukum primer :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945.
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

b. Bahan hukum sekunder berupa tulisan-tulisan ilmiah yang dapat memberikan penjelasan tentang bahan hukum primer diatas dan memiliki relevansi dengan judul tesis ini, antara lain buku-buku, karya ilmiah dan makalah yang berkaitan dengan materi penelitian yang diangkat penulis.

c. Bahan hukum tersier yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, berupa kamus ilmu hukum.

F. Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan, Bab ini mengenai latar belakang, pokok permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian, metode penulisan, kerangka teori, kerangka konseptual, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka, Bab ini mengenai pengertian perjanjian kerja, bentuk perjanjian kerja, jenis perjanjian kerja, syarat perjanjian kerja, unsur-unsur di dalam perjanjian kerja, kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja, perpanjangan, perubahan dan perpindahan perjanjian kerja, penyelesaian sengketa perselisihan perburuhan atau penyelesaian hubungan ketenagakerjaan serta pemutusan hubungan kerja.

BAB III Hasil Penelitian dan Pembahasan, Dalam bab ini dibahas mengenai perjanjian kerja TKI, Hak dan Kewajiban Para Pihak, Permasalahan perjanjian kerja, penyelesaian masalah perjanjian dalam perlindungan kerja dari PPTIS dan Pemerintah

BAB IV Penutup, Dalam bab penutup meliputi kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku – Buku

Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009

Agusmidah, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor : Ghalia Indonesia.

Atmasasmita, 1995, Romli., *Pengantar Hukum Internasional*, Bandung: PT. Fresco.

Anwar, Dewi Fortuna., *Human Security: An Intratable Problem in Asia*, dalam Muthiah Algappa (ed), *Asian Security Order: Instrumental and Normative Features*, Stanford: Stanford University Press, 2003.

Bayu Seto Hardjowahono, *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional*, Buku Kesatu, Edisi Keempat, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006

Badruzaman, Mariam Darus., *Kompilasi Hukum Perkatan*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, 2001.

Darwan Prints, 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti.

Dewi Rahayu, *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*, (Yogyakarta: Elmatera Publisher, 2011

Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: RajaWali Pers, 2004

Djumialdji, FX, 2007. *Perjanjian Kerja*, Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

Direktorat Perlindungan dan Advokasi, *Pola Kerjasama Bantuan Tenaga Kerja Luar Negeri*, Jakarta: Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, 2004.

, *Perangkat Teknis Pola Kerja Sama Bantuan Hukum Tenaga Kerja Luar Negeri, Sistem Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Direktorat Jenderal dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2006.

- Husni, Lalu, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007.
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2013.
- Juwana, Hikmahanto., *Hukum Ekonomi dan Hukum Internasional*, Jakarta: Lentera Hati, 2002.
- Kansil C.S.T., *Pengantar Ilmu dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2013
- Harahap, M. Yahya., *Hukum Acara Perdata, tentang gugatan, persidangan, penyitaan, pembuktian dan putusan pengadilan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.
- Hardjowahono, Bayu., *Dasar-Dasar Hukum Perdata Internasional, Buku Ke Satu*, Edisi Keempat, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2006.
- Hartono, Judiantoro. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Manulang, 2005, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, Cetakan kedua
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta : Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2013
- Suprpto, R., *Hubungan Internasional: sistem dan interaksi perilaku*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1997.
- Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000
- Salam, Moch Faisal., *Penyelesaian Sengketa Bisnis secara Nasional dan Internasional*, Bandung: Mandar Maju, 2007.
- Subekti, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta : PT. Intermassa, 2003.
- Sudaryatmo, 2009, *Hukum dan Advokasi Konsumen*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Zainal, Asikin, 2016, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

2. Peraturan Perundang-Undangan

Indonesia, *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*

Indonesia, *Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan*, UU No. 13 Tahun 2003.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (Burgerlijk Wetboek), Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio, Cet. 8, (Jakarta, Pradnya Paramita, 1976),

Indonesia, *Undang-Undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, UU No. 39 Tahun 2004, LN No. 133 dan TLN No. 4445.

4. Website

[http://hukum on line.co.id/2010/12/pembuktian-dan-alat-alat-bukti.html](http://hukum.online.co.id/2010/12/pembuktian-dan-alat-alat-bukti.html), diakses 14 Agustus 2021