

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian terpenting dari pembangunan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur baik material maupun spiritual.¹

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya.²

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang 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 ”. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

¹ Penjelasan Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

² Penjelasan Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Masalah ketenagakerjaan Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang masih sangat terbatas. Pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/TKI mencari pekerjaan ke luar negeri.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan juga menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.³

Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, maupun setelah pulang ke Indonesia.

³ Aris Ananta, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, Yogyakarta, 1996, hlm. 245.

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disingkat dengan TKI) ke luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. Peran pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan Perusahaan Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disingkat dengan PJTKI).⁴

Penempatan TKI ke luar negeri, juga merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumber daya manusia. Penempatan TKI dalam program antar kerja antar negara (AKAN), dilakukan dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia.⁵

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Selanjutnya Undang-Undang Ketenagakerjaan ini mengamanatkan bahwa Ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri harus diatur dengan undang-undang tersendiri.

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 memberikan definisi yuridis yaitu, Tenaga

⁴ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hlm. 34.

⁵ *Ibid.*

Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.⁶

Kebijakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.⁷ Bagi negara, manfaat yang diterima adalah berupa peningkatan penerimaan devisa, karena para TKI yang bekerja tentu memperoleh imbalan dalam bentuk valuta asing.

Dalam kenyataan yang terjadi, tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sering menghadapi berbagai persoalan, antara lain menjadi obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.⁸

Penempatan TKI ke luar negeri juga mempunyai dampak negatif dengan adanya kasus kekerasan fisik/psikis yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja, maupun pada saat pulang ke daerah asal. Mencuatnya masalah TKI yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Masalah TKI tersebut mengenai pelanggaran yang dilakukan oleh

⁶ Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, Pasal 1 angka 1.

⁷ Penjelasan Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI.

⁸ *Ibid.*

perusahaan penerah jasa tenaga kerja Indonesia dalam pengiriman tenaga kerja yang tidak memenuhi persyaratan, penempatan yang tidak sesuai, standar gaji yang rendah karena tidak sesuai kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual, dan tenaga kerja yang illegal (illegal worker).⁹

Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia.

Pelaksana penempatan TKI di luar negeri menurut Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 adalah pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS).¹⁰ PPTKIS tersebut tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.¹¹

Penyelenggaraan penempatan TKI oleh PJTKI di Indonesia pada prakteknya sering mengalami masalah yang melibatkan banyak pihak, mulai dari TKI, PJTKI bahkan pemerintah. Salah satu penyebabnya adalah tidak jelasnya tanggungjawab pemerintah maupun PJTKI dalam upaya pemenuhan perlindungan hak dan penempatan TKI di luar negeri.

⁹ Ine Ventyrina, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Sektor pembantu Rumah Tangga di Luar Negeri Bagian II*, [http :// Hukum.Kompasiana.com/](http://Hukum.Kompasiana.com/), diakses pada hari Rabu tanggal 20 November 2013; 19.30.

¹⁰ Undang-Undang No.39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, Pasal 10.

¹¹ Penjelasan Undang-Undang No.39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI.

Ada sekitar 6 juta TKI yang bekerja di luar negeri baik pekerja formal maupun informal yang tersebar di 42 negara.¹² Dari sekitar 6 juta TKI di luar negeri 60 % merupakan pekerja informal dengan nilai remittance yang dihasilkan ±100 Trilyun/tahun.¹³ Menurut data dari Bank Indonesia nilai remittance yang dicapai adalah 88,67 trilyun pada Desember tahun 2013.¹⁴

Selama periode 1 Januari sampai 11 Desember 2013 menerima sebanyak 4.180 pengaduan kasus dan permasalahan dari TKI dan keluarga TKI. Dari jumlah tersebut terdapat 43 item kasus atau masalah TKI yang telah dipilah, dan 10 item kasus di antaranya yang jumlahnya terbanyak. Dari jumlah 10 item masalah kasus tersebut antara lain, TKI ingin dipulangkan, gaji tak dibayar, putus hubungan komunikasi, meninggal dunia di negara tujuan, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja, sakit atau rawat inap, PHK sepihak, tidak berdokumentasi, tindak kekerasan dari majikan, dan gagal berangkat.¹⁵

Sepanjang tahun 2013, terdapat 338 kasus TKI meninggal di 18 negara tujuan. Jumlah TKI meninggal terbanyak di Malaysia 134 orang, Arab Saudi 101 orang, dan Taiwan 39 orang.¹⁶ Dalam penulisan skripsi ini, hanya akan membahas penempatan TKI di Arab Saudi.

Dikutip dari data Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Arab Saudi menjadi negara tujuan kerja TKI yang paling sering menghadapi persoalan. Pada

¹² Unimig Indonesia.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Bank Indonesia.go.id

¹⁵ <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/9185-dalam-2013-bnp2tki-terima-4180-pengaduan-kasus-tki.html>.

¹⁶ *Ibid.*

2013, tercatat 3.769 TKI di Arab Saudi yang menghadapi permasalahan dari total pekerja sebanyak 45.394 orang. Meski terbanyak, jumlah kasus TKI tersebut turun dibandingkan tahun 2012 sebanyak 8.940 orang.¹⁷

Permasalahan TKI di luar negeri dapat digolongkan pada 2 aspek pengaduan, yaitu : pengaduan dari TKI yang bermasalah dan pengaduan dari majikan.¹⁸

Pengaduan dari TKI yang bermasalah meliputi permasalahan gaji yang tidak dibayar, majikan cerewet, penganiayaan, pekerjaan terlalu berat, pelecehan seksual dan bahkan bertengkar dengan rekan sekerja asal negara lain. Sedangkan pengaduan dari majikan meliputi permasalahan keluhan mengenai keterampilan yang tidak sesuai dengan biodata, tidak paham perintah majikan, sakit-sakitan, memiliki sihir/magic, dan biaya perekrutan yang tinggi tetapi tidak sesuai dengan keterampilan.¹⁹

Beberapa permasalahan yang dialami para TKI di Arab Saudi selama beberapa tahun terakhir antara lain: (1) Ruyati, asal Bekasi menjadi TKW legal sejak 2008, dihukum pancung pada 17 Juni 2011 karena dituduh membunuh majikan perempuannya pada 2009 di Mekkah, Arab Saudi. Tidak ada pemberitahuan dari Arab Saudi mengenai proses berlangsungnya hukuman. (2) Sumiati, asal Nusa Tenggara Barat, merupakan TKW legal yang baru empat bulan menjadi TKW di Arab Saudi melalui jalur resmi mengalami penyiksaan oleh majikannya pada 18 November 2010. Hukuman terhadap majikan dilakukan

¹⁷ [Ilyas Istianur Praditya, TKI di 3 Negara Arab Ini Paling Sering Hadapi Masalah, http://bisnis.liputan6.com/read/809548/tki-di-3-negara-arab-ini-paling-sering-hadapi-masalah.](http://bisnis.liputan6.com/read/809548/tki-di-3-negara-arab-ini-paling-sering-hadapi-masalah)

¹⁸ Unimig Indonesia. *Loc.cit.*

¹⁹ *Ibid.*

sepuluh hari setelah kasus dan terungkap ke publik. Akhirnya tersangka dibebaskan dengan alasan bukti yang tidak kuat. (3) Komalasari, TKW asal Cianjur, ditemukan meninggal dunia pada 5 November 2010 di Arab Saudi karena disiksa oleh majikan. Setelah satu tahun semenjak meninggal, jenazah baru dipulangkan ke Indonesia. (4) Darsem, TKW legal dari Subang, dituduh membunuh majikan pada 2007 dan dijatuhi hukuman mati. Namun kemudian pada 2011, Darsem mendapat keputusan pemaafan dengan syarat harus membayar kompensasi senilai dua juta riyal atau sekitar Rp 4,7 miliar.²⁰

Kasus terbaru yang terjadi terkait masalah penempatan TKI di Arab Saudi adalah kasus seorang tenaga kerja wanita asal Kabupaten Sukabumi, Kokom, warga Desa Cijatu, Kecamatan Jampangkulon, menjadi korban penyiksaan hingga lumpuh oleh majikannya di Arab Saudi. Selama bekerja di dua majikannya tersebut, Kokom tidak pernah mendapatkan gaji, bahkan hampir setiap waktu mendapatkan penyiksaan dari majikannya yang menyebabkan beberapa bagian tubuhnya lumpuh seperti kaki, mata, dan telinga.²¹

Didasari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk penyusunan skripsi berjudul:

“ TANGGUNG JAWAB PJTKI DALAM PENEMPATAN TKI DI LUAR NEGERI DIHUBUNGAN DENGAN UNDANG-UNDANG NO. 39 TAHUN 2004 TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA

²⁰ Mega Indah Kusumawati, *Penanganan Pemerintah Indonesia dalam Mengatasi Masalah Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi*, tidak diterbitkan.

²¹ Kutipan hasil wawancara detik.com dengan narasumber : Jejen Nurjanah, Ketua Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) Jawa Barat. 2013.

KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI (Studi Kasus Penempatan TKI Di Arab Saudi) ”.

B. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana tanggung jawab PJTKI dalam penempatan TKI di Arab Saudi dihubungkan dengan Undang-Undang No. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri ?
2. Bagaimana pengawasan yang dilakukan pemerintah terhadap PJTKI yang mengirimkan TKI ke luar negeri dalam upaya perlindungan penempatan TKI di luar negeri ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tanggung jawab PJTKI dalam penempatan TKI di Arab Saudi berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.
2. Untuk mengetahui bentuk pengawasan yang dilakukan pemerintah terhadap PJTKI yang mengirimkan TKI dalam penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan hukum dalam pengembangan ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan tanggung jawab PJTKI yang harus dipenuhi dalam upaya pemenuhan perlindungan dan penempatan TKI di luar negeri dari awal masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan TKI.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberikan informasi kepada masyarakat pada umumnya, khususnya kepada para TKI/CTKI untuk mengetahui hak dan kewajiban sebagai subjek hukum dalam mendapatkan perlindungan dalam upaya mencari pekerjaan melalui jasa PJTKI; sehingga dapat mengetahui upaya hukum apa yang dapat dilakukan apabila timbul suatu kerugian selama masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan tenaga kerja akibat tidak adanya tanggungjawab dari PJTKI.

E. Kerangka Pemikiran

Indonesia adalah negara hukum yang berketuhanan Yang Maha Esa, sesuai dengan ciri negara hukum maka hak asasi setiap orang harus dilindungi oleh negara. Oleh karena itu negara bertanggung jawab atas segala kelangsungan hidup warga negaranya termasuk dalam penyediaan lapangan kerja secara optimal. Hukum sebagai perwujudan perlindungan kepentingan manusia bertitik

tolak pada tanggung jawab setiap orang dalam melakukan kegiatannya untuk mencapai tujuan dan kesejahteraannya.

Pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pasal ini intinya menyatakan bahwa negara harus memberikan perlindungan terhadap warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Hukum pada hakikatnya adalah sesuatu yang abstrak, tetapi dalam manifestasinya bisa berwujud konkrit. Suatu ketentuan hukum baru dapat dinilai baik jika akibat-akibat yang dihasilkan dari penerapannya adalah kebaikan, kebahagiaan yang sebesar-besarnya dan berkurangnya penderitaan.²²

²² Lili Rasjidi dan I. B. Wyasa Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem* (Bandung; Remaja Rosdakarya, 1993) hlm. 79

Menurut teori konvensional, tujuan hukum adalah mewujudkan keadilan (*rechtsgerechtigheid*), kemanfaatan (*rechtsutiliteit*) dan kepastian hukum (*rechtszekerheid*).²³

Menurut Satjipto Raharjo, "Hukum melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti, ditentukan keluasannya dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut hak. Tetapi tidak di setiap kekuasaan dalam masyarakat bisa disebut sebagai hak, melainkan hanya kekuasaan tertentu yang menjadi alasan melekatnya hak itu pada seseorang."²⁴

Menurut Muchsin, "perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia."²⁵

Perlindungan hukum merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:²⁶

a. Perlindungan Hukum Preventif

²³ Achmad Ali, *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis dan Sosiologis)*, (Jakarta: PT. Gunung Agung Tbk, 2002), hlm. 85.

²⁴ Satjipto Rahardjo, *Ilmu hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-V 2000). hlm. 53.

²⁵ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, (Surakarta: magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003), hlm. 14.

²⁶ *Ibid*, hlm. 20.

Perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Hukum sangat berperan dalam menciptakan dan memperbaharui tatanan masyarakat, bahkan hukum dapat difungsikan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak sekedar adaptif dan fleksibel, melainkan juga prediktif dan antisipatif.²⁷ Pendapat Sunaryati Hartono mengatakan bahwa hukum dibutuhkan untuk melindungi mereka yang lemah dan belum kuat secara sosial, ekonomi dan politik untuk memperoleh keadilan sosial.²⁸

Pada tanggal 18 Oktober 2004 diundangkan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Jika dicermati isi muatan Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri banyak mengatur mengenai upaya pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik yang berasaskan pada prinsip murah, cepat dan tidak berbelit-belit dan aman.

Pengertian Tenaga Kerja Indonesia terdapat dalam pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 39 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, sebagaimana dikutip di bawah ini ;

²⁷ Lili Rasjidi dan I.B Wya Putra, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Bandung: Remaja Rusdakarya, 1993, hlm. 118.

²⁸ Sunaryati Hartono, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Bandung: Alumni, 1991, hlm. 55.

Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 39 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI :

“ Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Ini berarti mencakup seluruh warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri harus mendapatkan semua hak-haknya tanpa ada perbedaan dan diskriminasi.”

Pengertian Penempatan TKI terdapat dalam pasal 1 angka (3) Undang-Undang Nomor 39 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI , sebagaimana dikutip di bawah ini ;

Pasal 1 angka (3) :

“Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.”

Selanjutnya dalam pasal 12 disebutkan bahwa pelaksana penempatan TKI swasta tersebut wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri. Untuk memperoleh SIPPTKI tersebut pelaksana penempatan TKI swasta haruslah berbentuk badan hukum PT. Hal ini berarti bahwa pelaksana penempatan TKI swasta tersebut mempunyai hak dan kewajiban sebagai *recht persoon*.

Dalam pasal 30 Undang-Undang Nomor 39 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI disebutkan bahwa setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan. Ini berarti bahwa pelaksanaan penempatan TKI haruslah dilakukan dengan sangat maksimal agar perlindungan TKI terjamin.

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁹ Perjanjian kerja tersebut menjadi dasar timbulnya hubungan kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak (dalam hal ini pekerja dengan majikan).

Menurut pendapat Subekti beliau menyatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peretas (bahasa Belanda “*dierstverhanding*”) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain (buruh).³⁰

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.³¹

²⁹ Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁰ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung, Penerbit Alumni, 1977, hlm. 63.

³¹ Hartono, Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hml. 10.

Bentuk pertanggungjawaban dalam hukum perdata dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu pertama, pertanggungjawaban kontraktual dan kedua, pertanggungjawaban perbuatan melawan hukum.³²

Perbedaan antara tanggung jawab kontraktual dengan tanggung jawab perbuatan melawan hukum adalah apakah dalam hubungan hukum tersebut terdapat perjanjian atau tidak. Apabila terdapat perjanjian tanggung jawabnya adalah tanggung jawab kontraktual. Sementara apabila tidak ada perjanjian namun terdapat satu pihak merugikan pihak lain, pihak yang dirugikan dapat mengugat pihak yang merugikan bertanggung jawab dengan dasar perbuatan melawan hukum.³³

Tanggung jawab kontraktual didasarkan adanya hubungan kontraktual. Hubungan kontraktual adalah hubungan hukum yang dimaksudkan untuk menimbulkan akibat hukum, yaitu menimbulkan hak dan kewajiban terhadap para pihak dalam perjanjian. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kewajibannya dan karenanya menimbulkan kerugian bagi pihak lain, pihak yang dirugikan tersebut dapat mengugat dengan dalil wanprestasi.³⁴

Tanggung jawab perbuatan melawan hukum hadir untuk melindungi hak-hak seseorang. Hukum dalam perbuatan melawan hukum mengariskan hak-hak dan kewajiban-kewajiban saat seseorang melakukan perbuatan baik kesalahan

³² Rosa Agustina dkk. –Ed.1, *Hukum perikatan (Law of obligations)*, Denpasar: Pustaka Larasan; Jakarta: Universitas Indonesia, Universitas Leiden, Universitas Groningen, 2012, hlm, 3-4.

³³ *Ibid.* hlm. 3

³⁴ *Ibid.* hlm. 4

atau kelalaian atau melukai orang lain dan perbuatan tersebut menimbulkan kerugian bagi orang lain.³⁵

Prinsip tanggung jawab berdasarkan unsur kesalahan (*fault liability* atau *liability based on fault*) adalah prinsip yang cukup umum berlaku dalam hukum pidana dan perdata. Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya pasal 1365, 1366, dan 1367, prinsip ini dipegang secara teguh. Prinsip ini menyatakan, seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawabannya secara hukum jika ada unsur kesalahan yang dilakukannya.³⁶

Yang dimaksud kesalahan adalah unsur yang bertentangan dengan hukum. Pengertian hukum tidak hanya bertentangan dengan undang-undang tetapi juga kepatutan dan kesusilaan dalam masyarakat.³⁷

Dalam kepustakaan hukum Eropa Kontinental perusahaan sering disebut sebagai "*rechtsperson*" dan dalam hukum Common Law Sistem dikenal dengan istilah *legal entity*, *juristic person* atau *artificial person*. Dalam kamus Hukum Ekonomi *legal entity* diartikan sebagai badan hukum yaitu badan atau organisasi yang oleh hukum diperlakukan sebagai subjek hukum dan mempunyai hak dan kewajiban.³⁸

Dalam *Black's Law Dictionary*, *legal entity* diartikan sebagai *body (such as company) which is a person in the eye of law* (badan (seperti perusahaan) yang merupakan orang dimata hukum). Sedangkan menurut *Black's Law Dictionary*, *artificial person* didefinisikan sebagai "*persons created and devised*

³⁵ *Ibid.*

³⁶ Shidarta, *Hukum Perlindungan Konsumen Indonesia, Edisi Revisi*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, 2006, hlm. 73-79.

³⁷ *Ibid.*

³⁸ *Ibid.*

by human laws for the purpose of society and government, as distinguished from natural person.” (orang yang direncanakan dan diciptakan oleh hukum manusia untuk tujuan sosial dan pemerintahan, dibedakan dari orang alamiah). Kemudian *legal entity* adalah: “*an entitty, other than natural person, who has sufficient existence in legal contemplation that it can function legally, be sued or sue and make decisions through agents as in the case of corporation.*” (suatu kesatuan, berbeda dari orang alamiah, mempunyai kedudukan dimuka hukum, dapat dituntut atau menuntut dan membuat keputusan melalui agen dalam hal korporasi).³⁹

Dalam kaitan diatas maka keberadaan badan hukum yaitu PJTKI sebagai badan pelaksana penempatan TKI ke luar negeri yang ditetapkan dan ditunjuk oleh pemerintah., badan hukum tersebut berbentuk perseroan terbatas (PT) yang memiliki unit pelatihan kerja dan bertugas untuk menyalurkan, menempatkan, dan memberikan pelatihan kepada calon TKI.

F. Metode Penelitian

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian ini bersifat deskriptif analisis agar diperoleh gambaran yang menyeluruh dan sistematis tentang tanggung jawab hukum PJTKI dalam penempatan TKI di luar negeri, serta peran pemerintah dalam melakukan pengawasan terhadap PJTKI.

2. Metode Pendekatan

³⁹ *Ibid.*

Metode pendekatan yang digunakan adalah metode pendekatan yuridis normatif, yaitu⁴⁰ penelitian hukum yang mengutamakan cara meneliti bahan pustaka atau yang disebut bahan data sekunder berupa hukum positif yang meliputi:

- a. Penelitian terhadap asas-asas hukum dan penelitian hukum
- b. Penelitian terhadap sistematika hukum yaitu⁴¹ terhadap sistem hukum yang ada seperti (subjek hukum, objek hukum, hak dan kewajiban, hubungan hukum) dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

3. Tahapan Penelitian

a. Studi Kepustakaan

Digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dari buku-buku referensi, surat kabar dan dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan masalah tersebut diatas, yang menghasilkan :

- 1) Bahan-bahan hukum primer berupa Undang-Undang Dasar 1945, kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI, Keputusan dan/Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 2) Bahan-bahan sekunder berupa bahan-bahan yang berkaitan dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan hukum primer seperti misalnya hasil penelitian, bahan pustaka (literature) dan publikasi hukum lainnya.

⁴⁰ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 13

⁴¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *ibid*, hlm. 70

3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan informasi tentang bahan primer dan sekunder⁴², antara lain artikel media cetak dan elektronik seperti majalah, koran dan internet.

b. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber langsung dari sumber data yang bersangkutan, serta hasil wawancara peneliti dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan objek penelitian.⁴³

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan penelitian yang dilakukan penulis yaitu dengan cara :

a. Penelitian kepustakaan, yaitu dilakukan dengan cara memahami dan menganalisa bahan pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti oleh peneliti.

b. Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang diteliti oleh penulis dengan tujuan untuk memperoleh data primer yang jelas dan lengkap.

5. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis dalam meneliti permasalahan yaitu metode yuridis kualitatif. Disebut yuridis karena penelitian bertolak dari peraturan perundang-undangan yang ada sebagai norma hukum positif. Sedangkan kualitatif karena merupakan analisis dari hasil penelitian, baik dari studi kepustakaan maupun wawancara.

⁴² Ronny Hanitjo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum*. PT Ghalia Indonesia, 1985, Jakarta, hlm. 25

⁴³ Rianto Adi, *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*, Yayasan Obor Indonesia, 2004

6. Lokasi Penelitian

Penelitian kepustakaan dilakukan di perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Bandung, Kemenakertrans RI, BNP2TKI dan Lembaga Migrant Care Indonesia.

