

ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM HAK – HAK TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI



Di susun Dalam Rangka Memenuhi persyaratan
Program Studi Ilmu Hukum

Oleh :

I DEWA RAI ASTAWA, SH

NIM : B.4A.004020

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG
2006**

ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM HAK – HAK TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Di susun Dalam Rangka Memenuhi persyaratan
Program Studi Ilmu Hukum

Oleh :

I DEWA RAI ASTAWA, SH

NIM : B.4A.004020

Dosen pembimbing

PROF. DR. Hj. SRI REDJEKI HARTONO, SH

Mengetahui ketua Program Magister Hukum
Universitas Diponegoro

PROF. DR.H BARDA NAWAWI ARIEF, SH

NIP : 130 350 915

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2006**

ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM HAK – HAK TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Dipersiapkan dan di susun oleh:

I DEWA RAI ASTAWA, SH

NIM : B.4A.004020

Telah Di pertahanankan di depan Dosen penguji
Pada tanggal :

Tesis ini telah Di terima Sebagai persyaratan
Untuk memperoleh Derajat Magister
Bidang Ilmu Hukum
Semarang, 2006

Dosen pembimbing

PROF.DR.Hj. SRI REDJEKI HARTONO, SH

NIP : 130 350 915

Ketua Program Magister Ilmu hukum
Universitas Diponegoro

PROF.DR.H. BARDA NAWAWI ARIEF, SH

NIM : 130 350 915

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2006**

**ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM
HAK – HAK TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR
NEGERI**

Di susun oleh :

I DEWA RAI ASTAWA, SH

NIM : B.4A.004020

Ku persembahkan :

Kehadapan ayahanda dan ibunda
Istri Tercinta
Anak – anakku Tersayang

HALAMAN MOTTO

**KEBESARAN SESEORANG DITANDAI DENGAN KEBIASAANYA
MERENDAHKAN DIRI DI HADAPAN ORANG LAIN.**

(George sanayanm)

**SEMISKIN- MISKIN ORANG IALAH, IA YANG TIDAK PUNYA
KESABARAN**

(W. Shakespeare)

KATA PENGANTAR

Ucapan sukur kehadiran ALLAH SWT , yang telah melimpahkan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini . Tesis yang berjudul “ ASPEK PELINDUNGAN HUKUM HAK – HAK TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI “ ini di susun untuk memenuhi sarat – satar guna menyelesaikan program studi S2 (Magister) ilmu hukum Universitas DiPonegoro Semarang .

Tanpa bantua dan dorongan dari berbagai pihak , penulis ajkan mengalami berbagai kesulitan dalam menyelesaikan tesis ini . Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung telah membantu dalam penulisan tesis ini , terutama kepada yang terhormat ;

1. Bapak Prof. Dr. H. BARDA NAWAWI ARIEF, SH, selaku ketua program magister ilmu hukum Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Prof . Dr. Hj. SRI REDJEKI HARTONO, SH, selaku dosen pembimbing tesisi.
3. Seluruh guru besar yang mengajar pada program magister ilmu hukum Universitas Diponegoro Semarang.
4. Seluruh tenaga penganjar dan staf pada program magister ilmu hukum Universitas Semarang .

5. Bapak Sugeng Mulyanto , seksi pembinaan dan pengawasan tenaga kerja indonesia keluar negeri disnakertrans Kab Grobogan, ibu Lili widojani s, pimpinan cabang PJTKI Grobogan PT kanzana Rossie, bapak Bambang Soewituro , Pimpinan cabang PJTKI PT Sumber makmur Grobogan , bapak Setiawan pimpinan cabang PJTKI Grobogan PT . Amri margatama, yang telah memberikan informasi selama penulisan mengadakan penelitian.
6. Istri tercinta yang dengan penuh kasih sayang memberikan dorongan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan studi ini , juga ananda tersayang yang telah meberikan modifikasi bagi penulis.
7. Rekan – rekan seperjuangan yang telah bersama – sama menuntut ilmu di Program Magister ilmu hukum .
8. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna , masih banyak kekurangan di sana – sini , oleh kartena itu terhadap kekurangan – kekurangan yang ada , penulis menerima saran dan kritik demi perbaikan dan kesempurnaan tesis ini.

Semarang , juni 2006

Penulis,

I DEWA RAI ASTAWA, SH
NIM : B.4A.004020

ABSTRACT

AN ASPECT OF PROTECTION LAW INDONESIAN BLUE – COLLAR WORKER AND CRAFTSMEN EMPLOYED OVERSEAS'S RIGHT IN ABROAD

The protection aspect for placement Indonesian blue - collar worker and craftsmen employed overseas in abroad are very interrelated to the system of management and control which is done by various sides that are wrapped in sending Indonesian employed to abroad.

Set of problem to be critics in this research is deviation which done by Indonesian blue-collar worker and craftsmen employed overseas through the agent of Indonesian blue-collar worker and craftsmen employed overseas or non Indonesia blue-collar worker and craftsmen employed overseas in Grobogan Regency area.

From the analysis known that work in abroad, have a procedure and terms and a kind of mechanism. For laborer whom will work in abroad, if the laborer do not past the procedure it means that the deviation happened. The type of deviation among other: the labor candidate is the native of Grobogan regency but the agent does not inform to the department of labor and population resettlement of Grobogan Regency, just have a passport, no visa, the labor keep moving from one job to another job without new document and expired of stay permission.

Department of labor and population resettlement protect the labor before the labor placement, in placement, and after placement as a process to solve the problem inside the problem inside the country, channel to apply insurance claim, remittance program and prolongation job agreement.

Law protection for Indonesian blue-collar and craftsmen employed overseas is a kind of law protection from administration law aspect and criminal law aspect. An aspect of administrative law protection including establishment, control, and administrative sanction that inclined to government administrative act as government forced and revocation of offer licence. An aspect of criminal law more inclined to the act done for every one especially to the agent of Indonesia blue-collar worker and craftsmen employed overseas that have more seriously act quality and make more seriously consequence too.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar belakang.	1
B. Perumusan masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian	7
E. Kerangka Pemikiran.....	7
F. Metode penelitian	18
1. Metode pendekatan	18
2. Jenis Penelitian	19
3. Jenis dan Sumber data	19
4. Metode Pengumpulan data	23
5. Metode Anilisis data	24
G. Sistematik Penulisan	24

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA TENTANG ASPEK PERLINDUNGAN
HUKUM HAK – HAK TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR
NEGERI

I.	Hukum ketenagakerjaan pada umumnya	26
	1. Pengertian hukum ketenagakerjaan	26
	2. Ruang lingkup Hukum Tentang Tenagakerjaan.....	30
	3. Perkembangan Hukum tentang Tenaga kerja.....	33
	4. Hukum Perundangan Tentang Tenaga Kerja	37
	5. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan	44
II.	Pihak – pihak dalam hubungan ketenagakerjaan.....	51
	1. Pekerja / Buruh / Karyawan	51
	2. Penguasaha/Majikan	55
	3. Organisasi pekerja / buruh	56
	4. Organisasi penguasaha	66
	5. Pemerintah/penguasaha.	69
III	Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga kerja Indonesia di Luar negeri	72
	1. Hak – hak dan kewajiban pekerja	72
	2. Hak dan kewajiban Penguasaha	75
	3. Fungsi, peran dan wujud <i>good govermence</i>	82
	4. Perlindungan norma kerja	86
	5. Perlindungan sosial tenaga kerja	93
	6. Perlindungan teknis terhadap tenaga kerja	101
	7. kesehatan kerja	124

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. penyimpangan dalam pelaksanaan pengiriman TKI di Kab Grobogan bail lewat PJTKI ataupun non PJTKI.....	181
B. Upaya – upaya yang di lakukan dalamn perlindungan hukum TKI di luar negeri yang di kirim PJTKI dan non PJTKI.....	214
1. Proses penyelesaian masalah TKI di dalam negeri....	216
2. Proses pengajuan kalim asuransi	225
3. pengiriman uang TKI (program remittance).....	229
4. Perpanjangan perjanjian kerja	231
C. Aspek perlindungan hukum dan hak – hak TKI di luar negeri Melalui PJTKI dan Non PJTKI.....	233
1. Aspek perlindungan hukum adminstrasi	236
2. Aspek perlindungan hukum pidana	252

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	258
B. Saran	259

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Jumlah penduduk berdasarkan mata pencaharian.....	183
Tabel 2. Jumlah penduduk tingkat pendidikan	184

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Pada sisi lain seperti yang dikemukakan Satjipto Rahardjo bahwa untuk menggambarkan masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup mendasar. Indonesia adalah masyarakat yang tengah mengalami transformasi struktural yaitu dari masyarakat yang berbasis pertanian ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami akselerasi, yaitu sejak penggunaan teknologi makin menjadi modus andalan untuk menyelesaikan permasalahan,¹ sehingga mobilitas tenaga kerja tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja hal ini bisa dimengerti karena pertumbuhan industri lebih kuat berada diperkotaan dan semakin dirasakan penghasilan yang didapat lebih memadai

¹ Satjipto Rahardjo, *Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi*, Jurnal Hukum, No. 7 Vol. 4 Tahun 1997, hal. 2.

sehingga lebih lanjut menunjukkan adanya tenaga kerja telah melintas antar negara. Banyak hal yang mempengaruhi terjadinya migrasi antar negara, namun faktor ekonomi tetap tampak dominan.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah 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.²

Aspek hukum ketenagakerjaan,³ harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*). Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.

Kaitannya dengan hal ini, Lalu Husni mengemukakan sebagai berikut :

² Aris Ananta, *Liberalisasi ekspor dan impor Tenaga Kerja suatu pemikiran awal*, Pusat Penelitian Kependudukan UGM, 1996, hal. 245.

³ Pasal 1 butir 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan”.

“Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui oleh tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan”.⁴

Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan 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. 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. Dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 54.

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;

Pada fase pra penempatan tenaga kerja di luar negeri, sering dimanfaatkan calo tenaga kerja untuk maksud menguntungkan diri calo sendiri, yang sering mengakibatkan calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri menjadi korban dengan janji berbagai kemudahan untuk dapat bekerja diluar negeri, termasuk yang melanggar prosedur serta ketentuan pemerintah, akhirnya sering memunculkan kasus tenaga kerja Indonesia ilegal. Pada fase selama penempatan sangat sering persoalan tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri, mengakibatkan permasalahan yang cukup memprihatinkan berbagai pihak. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penyelesaian tenaga kerja diserahkan pada posisi tawar-menawar (*bargaining position*) maka pihak tenaga kerja akan berada pada posisi yang lemah. Sebagai misal, kasus kematian yang tidak wajar sampai pada kasus penganiayaan, berbagai pelecehan tenaga kerja sampai mengakibatkan adanya rencana pihak Indonesia untuk menghentikan pengiriman tenaga kerja keluar negeri oleh karena dirasakan bahwa pengiriman tenaga kerja keluar negeri akan menemui berbagai macam kendala. Pada permasalahan purna penempatan dalam mekanisme pemulangan sering terjadi bahwa disana-sini tenaga kerja yang baru pulang dari luar negeri berhadapan dengan berbagai masalah keamanan dan kenyamanan diperjalanan sampai

tujuan, yang sering ditandai dengan terjadinya pemerasan terhadap hasil jerih payah yang diperoleh dari luar negeri.

Penciptaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti : 1) Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadinya arus menempatan yang efektif dan efisien; 2) Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab; 3) Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah; 4) Latar belakang budaya negara yang akan dituju yang berbeda.⁵

Dalam proses bertemunya penawaran dan permintaan tenaga kerja dari satu negara dengan negara lain tentu akan terjadi suatu transformasi nilai, sehingga problema sosial dan hukum sering dihadapi oleh tenaga kerja pendatang. Berbagai permasalahan sering dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri demikian ini baik yang terjadi pada fase pra penempatan, selama penempatan maupun pasca penempatan. Dalam setiap fase tersebut selalu terlibat segitiga pola hubungan yaitu tenaga kerja, pengusaha penempat tenaga kerja serta pemerintah selaku pembuat kebijakan. Khusus untuk hak-hak tenaga kerja yang penting adalah 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

⁵ Majalah Tenaga Kerja, *Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri*, Vol 37, 1999, hal. 14.

penempatan di luar negeri dan memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke tempat asal.

Untuk memperkecil problema yang dihadapi para tenaga kerja di luar negeri serta melindungi harkat dan martabat tenaga kerja tersebut maka pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 merupakan jalan keluar.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, perumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada penyimpangan yang dilakukan TKI baik lewat PJTKI maupun non PJTKI di wilayah Kabupaten Grobogan?
2. Upaya-upaya apa yang dilakukan dalam perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri yang dikirim PJTKI dan non PJTKI?
3. Bagaimana aspek perlindungan hukum dan hak-hak TKI di luar negeri yang melalui PJTKI dan non PJTKI.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi penyimpangan dalam pelaksanaan pengiriman TKI menurut Undang-undang Undang-undang No. 39 Tahun 2004 di Kabupaten Grobogan baik lewat PJTKI maupun non PJTKI.

2. Untuk mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam perlindungan hukum TKI di luar negeri yang dikirim PJTKI dan non PJTKI.
4. Untuk mengetahui aspek perlindungan hukum dan hak-hak TKI di luar negeri melalui PJTKI dan non PJTKI?

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang aspek perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri yaitu yang terkait pada pengembangan Ilmu Hukum dalam bidang Hukum Ekonomi dan Teknologi (HET), sedangkan secara praktis penelitian ini diharapkan pula menjadi bahan masukan dalam upaya menyempurnakan sistem dan infrastruktur penempatan tenaga kerja yang akan keluar negeri berdasarkan kuantitas maupun kualitas sesuai dengan kebutuhan maupun kemampuan negara pengirim serta negara penerima.

E. Kerangka Pemikiran

Faktor utama mobilitas tenaga kerja antar negara dipengaruhi hal yang dominan adalah faktor ekonomi. Masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Hal ini akan mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin meningkat lebih-lebih dalam era krisis ekonomi dan moneter yang menlanda Indonesia saat ini yang ditandai dengan penyerapan angkatan kerja yang sangat sedikit, tingginya angka Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), nilai tukar rupiah yang cenderung melemah. Dalam kondisi yang

demikian alternatif yang paling tepat dilakukan adalah mencari pekerjaan di luar negeri.⁶

Faktor lain mobilitas tenaga kerja ke luar negeri, dikemukakan oleh Michael P. Todaro :

“Dengan semakin meluasnya pola perekonomian pasar dan pesatnya globalisasi perdagangan, keuangan, teknologi dan migrasi tenaga kerja antar negara maka dalam menganalisa konteks ekonomi perlu diletakkan pada konteks sistem sosial (*social system*) secara keseluruhan dari suatu negara, dan tentu saja dalam konteks global atau internasional. Lebih lanjut disebutkan bahwa sistem sosial disini adalah hubungan yang saling terkait antara apa yang disebut faktor-faktor ekonomi dan faktor-faktor non ekonomi. Termasuk dalam faktor non ekonomi adalah sikap masyarakat dan individu dalam memandang kehidupan (norma budaya), kerja dan wewenang, struktur administrasi dan struktur birokrasi dalam sektor pemerintah/publik maupun swasta, pola-pola kekerabatan dan agama, tradisi budaya dan lain-lain.⁷

Perlu disimak pula analisa sistem sosial di kaitkan dengan komitmen Indonesia dalam menjelaskan aspek tenaga kerja yang bekerja diluar negeri penempatannya jangan dipandang dari segi ekonomisnya saja yaitu sebagai penghasil devisa, melainkan sebagai upaya pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak. Sehingga dalam penyelenggaraan harus dikedepankan aspek perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri untuk itu tenaga kerja Indonesia agar ditempatkan dalam kedudukannya sebagai manusia dengan segenap harkat dan martabatnya.⁸

Sebagaimana ditengarai oleh Aris Ananta bahwa kehadiran tenaga kerja dari Indonesia dibutuhkan oleh negara lain saat sekarang, cenderung menawarkan pekerjaan yang sering disebut dengan pekerjaan 3-D (*Dirty*,

⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 56.

⁷ Michael P Todaro, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Erlangga, 1998, hal. 14.

⁸ Habibi, *Aspek Perlindungan Perlu dikedepankan*, Majalah Tenaga Kerja No. 37, 1999, hal. 3.

Difficult, and Dangerous) yang dikarenakan penduduk negara maju cenderung enggan atau jual mahal terhadap pekerjaan tersebut. Pada sisi lain dengan jumlah tenaga kerja yang berlebih Indonesia mempunyai kelebihan tenaga kerja yang murah. Pada saat ini adanya suatu kenyataan bahwa Indonesia mengalami kelebihan tenaga kerja tidak terampil, dengan upah penghasilan yang rendah. Disamping itu, banyak negara yang lebih maju dari pada Indonesia telah mencapai tahap pengimpor tenaga kerja tidak terampil. Dari sisi ini, penawaran tenaga kerja tidak terampil dari Indonesia mendapatkan permintaan tenaga kerja tidak terampil dari negara yang lebih maju sehingga pasar tenaga kerja tidak terampil memang ada dan diduga memang amat besar. Dalam bahasa yang lebih teknis, dikatakan bahwa terdapat *latent demand and supply* untuk tenaga kerja tidak terampil dan murah dari Indonesia.⁹

Pada konteks perpindahan tenaga kerja sampai pada negara lain ditinjau dengan subsistem ekonomi merupakan aktivitas adaptasi terhadap lingkungan fisik masyarakat. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Satjipto Rahardjo bahwa Ekonomi bertugas mendayagunakan sumber-sumber daya untuk kelangsungan hidup masyarakat.¹⁰

Perbuatan ekonomi adalah perbuatan yang didasarkan pada asas-asas rasionalitas seseorang yang akan mengambil suatu keputusan yang rasional akan berhadapan dengan suatu lingkungan tertentu. Lingkungan itulah yang menjadi

⁹ Aris Ananta, *Liberalisasi Ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal Penelitian Lembaga Demografi*, FE UI, (1996).

¹⁰ Ronny Hanitjo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-Masalah Hukum*, Agung, Semarang, 1989, hal. 128.

penghambat untuk mengambil keputusan secara rasional tersebut. Pengambilan keputusan secara rasional tidak dapat sepenuhnya dilakukan secara bebas.

Perbuatan ekonomi yang dianggap sebagai perbuatan rasional dipengaruhi faktor-faktor : 1) pilihan, yaitu pada waktu seseorang melakukan sesuatu perbuatan ia sebenarnya telah mengesampingkan pemikiran untuk melakukan perbuatan yang lain; 2) dalam melakukan pilihan pada suatu perbuatan tertentu, seseorang telah memberikan nilai yang lebih tinggi pada perbuatan itu, dibanding perbuatan-perbuatan lain yang merupakan alternatif, 3) seseorang akan memilih untuk melakukan perbuatan yang memenuhi kepuasan pada dirinya.¹¹

Analisa di atas menunjukkan logika dari perbuatan-perbuatan ekonomi dari seseorang secara individual. Bila setiap individu mengejar kebutuhannya masing-masing dan berusaha mencapai kepuasan bagi dirinya masing-masing secara maksimal, maka akan menimbulkan kekacauan. Kekacauan tidak dapat dimasukkan sebagai perbuatan yang rasional. Untuk mencegah terjadinya kekacauan harus diciptakan mekanisme. Perlu disusun suatu pola interaksi antara anggota-anggota masyarakat yang mampu menghasilkan pemanfaatan sumber daya semaksimal mungkin, sehingga timbullah masalah pengaturan sebagai suatu kebutuhan ekonomi dan tanpa aturan-aturan penyelenggaraan kegiatan ekonomi dalam masyarakat tidak akan berjalan.

Untuk mengakomodasi kepentingan pengaturan ekonomi para tenaga kerja migran akan bisa dilihat pada konsideran Undang-undang No. 39 Tahun

¹¹ Satjipto Rahardjo, *Beberapa Pemikiran Tentang Ancaman Hukum Dalam Pembinaan Hukum Nasional*, sinar Baru Bandung, 1985, hal. 57.

2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa 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. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri;

Hal ini menunjukkan bahwa terdapat suatu hubungan yang erat antara pengadaan norma-norma (yang akan berwujud sebagai suatu sistem peraturan-peraturan hukum) dengan kebutuhan-kebutuhan yang timbul dalam penyelenggaraan kehidupan ekonomi. Menurut Vinogradoff, hukum timbul dari pertimbangan memberi dan menerima dalam suatu hubungan sosial yang masuk akal/beralasan (*Give and take consideration in a reasonable social intercourse*).¹²

Dalam pengertian teoritis, Hukum Ketenagakerjaan dipahami sebagai himpunan peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha yang berdasarkan pembayaran upah. Hukum ketenagakerjaan mengatur sejak dimulainya hubungan kerja, selama dalam

¹² Ronny Hanitjo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, Agung Perss, Semarang, 1989, hal. 130.

hubungan kerja, penyelesaian perselisihan kerja sampai pengakhiran hubungan kerja.

Dari berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada, dapat dicatat, ditinjau dari aspek perlindungan, hukum ketenagakerjaan mengatur perlindungan sejak sebelum dalam hubungan kerja, selama dalam hubungan kerja dan setelah kerja berakhir.

Perlindungan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja, telah pula mewarnai hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Organisasi ketenagakerjaan internasional dalam *International Labour Organisation* (ILO) menjamin perlindungan hak dasar dimaksud dengan menetapkan delapan konvensi dasar. Konvensi dasar tersebut dapat dikelompokkan dalam empat konvensi yaitu : 1) kebebasan berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98); 2) larangan diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100, dan Nomor 111); 3) larangan kerja paksa (Konvensi ILO Nomor 29, dan Nomor 105); dan 4) perlindungan anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182). Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan hak asasi manusia di tempat kerja, antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar itu, undang-undang ketenagakerjaan yang disusun kemudian, mencerminkan pula ketaatan dan penghargaan pada kedelapan prinsip tersebut.

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan di dalam wilayah pasar kerja nasional, untuk memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras,

agama, dan aliran politik, sesuai dengan minat, kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap penyandang cacat. Setiap tenaga kerja mempunyai hak kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.¹³

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam UUD 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 Tenaga Kerja Indonesia mencari pekerjaan di luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. 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, yang mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa risiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Risiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar risiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi.

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi

¹³ Lihat Pasal 31 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan di luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Dengan diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur dalam undang-undang tersendiri. Dengan Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dengan pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI di luar negeri dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitasi dari siapapun.

Penempatan TKI ke luar negeri, 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.¹⁴

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia.¹⁵ Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk 1) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; 2) menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; dan 3) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.¹⁶ Guna melindungi calon TKI/TKI, orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.¹⁷ Dianggap sebagai perbuatan menempatkan, setiap perbuatan dengan sengaja memfasilitasi atau atau mengangkut atau memberangkatkan warga negara Indonesia untuk bekerja pada pengguna di luar negeri baik dengan memungut biaya maupun tidak, dari yang bersangkutan.

Mengenai jaminan perlindungan TKI, pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan

¹⁴ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hal. 34.

¹⁵ Lihat Pasal 2 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

¹⁶ Lihat Pasal 3 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

¹⁷ Lihat Pasal 4 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

perundang-undangan.¹⁸ Dalam melaksanakan tugas dan bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri, pemerintah berkewajiban : 1) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri; 2) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI; 3) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri; 4) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan 5) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan dan masa purna penempatan.¹⁹

Mengenai hak dan kewajiban TKI, setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh : 1) bekerja di luar negeri; 2) penempatan TKI di luar negeri; 3) memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri; 4) memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya; 5) memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan; 6) memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan; 7) memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran

¹⁸ Lihat Pasal 5 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

¹⁹ Lihat Pasal 6 dan 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri; 8) memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal; dan 9) memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.²⁰ Di samping itu setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk : 1) menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan; 2) menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja; 3) membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan 4) memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.²¹

Dengan demikian dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota serta institusi swasta. Di lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen,

²⁰ Lihat Pasal 8 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

²¹ Lihat Pasal 9 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi.

F. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Pada penelitian ini yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dan penelitian hukum sosiologis dengan melakukan pendekatan normatif dan pendekatan empiris karena selain penelitian dilakukan pada *law and books* disertai pula dengan *law in action*. Pada penelitian hukum normatif dimanfaatkan bahan-bahan hukum primer serta bahan hukum sekunder dan kegiatan penelitian normatif lebih menuju pada penelitian inventarisasi hukum serta untuk menemukan hukum *inconcruto*. Pada penelitian empiris direncanakan melakukan penelitian dengan cara kualitatif induktif eksplanatoris yaitu dengan cara mengamati kejadian-kegiatan atau fakta-fakta yang dianggap relevan dengan perihal penelitian lalu melakukan penelitian untuk dapat menjelaskan serta mengembangkan fakta sesuai dengan hukum yang sedang berlaku. Sehingga penelitian ini sebagai pendekatan pada masalah aspek hukum perlindungan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan yang sedang berlaku. Penggunaan metode dengan pendekatan ini dimaksudkan untuk memahami hubungan dan keterkaitan antara aspek-aspek hukum, dengan realitas empirik dalam masyarakat.

2. Jenis Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk memberikan data seteliti mungkin tentang manusia atau keadaan dan gejala-gejala lainnya.²² Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif ini diharapkan akan ditemukan makna-makna yang tersembunyi dibalik obyek ataupun subyek yang akan diteliti, dengan demikian metode ini dapat menjangkau dua hal sekaligus yaitu dunia obyektif sebagai suatu konsep keseluruhan (*holistik*) untuk mengungkapkan rahasia sesuatu dilakukan dengan menghimpun informasi dalam keadaan sewajarnya (*natural setting*), mempergunakan cara kerja yang sistematis, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan, artinya penelitian ini tidak hanya merekam hal-hal yang nampak secara eksplisit saja bahkan harus melihat secara keseluruhan fenomena yang terjadi dalam masyarakat.²³

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data kepustakaan, sedangkan data sekunder ialah data lapangan sebagai data pendukung keterangan atau menunjang kelengkapan data primer. Sumber data dalam penelitian ini adalah :

²² Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986, hal. 10.

²³ H. Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994, hal. 175.

a. Sumber data primer terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

1) Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan dan karangan ilmiah di bidang Hukum Ketenagakerjaan.

2) Bahan hukum sekunder yaitu data dapat memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer antara lain : dokumen jumlah TKI di luar negeri baik yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Grobogan maupun pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kabupaten Grobogan.

3) Bahan hukum tersier yang terdiri dari :

a) Kamus Hukum, yang disusun oleh Yan Pramadya Puspa.

b) Kamus Besar Bahasa Indonesia, yang disusun oleh Anton Moeliono.

c) Pedoman Ejaan Yang Disempurnakan, berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 0543a/U/1987, tanggal 9 September 1987. Dokumen -buku lain yang mendukung bahan hukum primer dan sekunder.

b. Sumber data sekunder adalah informasi dari para informan yang sudah ditetapkan sebagai responden.

Mengingat penelitian ini berlokasi di Kabupaten Grobogan maka menjadi objek penelitian ini adalah semua lingkungan yang terkait dengan penempatan tenaga kerja keluar negeri, yaitu lembaga birokrasi :

Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Grobogan, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kabupaten Grobogan sebagai pengerah tenaga kerja keluar negeri, dan tenaga kerja yang akan berangkat keluar negeri maupun yang telah bekerja diluar negeri di Kabupaten Grobogan.

Dalam penelitian ini, untuk menentukan sampel penelitian, dihadapkan pada masalah populasi. Menurut Ronny Hanitijo Soemitro, populasi atau *universe* adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang akan diteliti.²⁴

Dalam penelitian ini, populasi adalah pihak yang terkait langsung dengan perlindungan TKI di luar negeri baik melalui PJTKI maupun non PJTKI di Kabupaten Grobogan. Mengingat banyaknya populasi maka penelitian tidak dapat dilakukan terhadap semua populasi di atas, sehingga diambil sampel untuk mewakili populasi. Caranya dengan *purposive sampling*, yaitu penarikan sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan tertentu. Teknik ini biasanya dipilih karena alasan keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, sehingga tidak dapat mengambil sampel yang besar jumlahnya. Untuk menentukan sampel berdasarkan tujuan tertentu haruslah dipenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. harus didasarkan pada ciri-ciri, sifat-sifat atau karakteristik tertentu yang merupakan ciri-ciri utama populasi.

²⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum*, Galia Indonesia, Jakarta : 1983, halaman 14.

- b. Subjek yang diambil sebagai sampel harus benar-benar merupakan subjek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat populasi;
- c. Penentuan karakteristik populasi dilakukan dengan teliti dalam studi pendahuluan.²⁵

Oleh karena keterbatasan biaya, waktu dan tenaga, maka populasi dalam penelitian ini dipilih sampel yang dijadikan responden dan yang benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian ini, yaitu :

- (a) Kepala Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Grobogan
- (b) Pimpinan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) di Kabupaten Grobogan sebagai penerah tenaga kerja keluar negeri;

Di samping penentuan sampel yang dijadikan responden seperti di atas, juga dilakukan penentuan sampel dari tenaga kerja yang akan berangkat keluar negeri maupun yang telah bekerja diluar negeri di Kabupaten Grobogan dengan cara *random sampling*. Dengan *random sampling* artinya sampel dipilih secara acak (undian/lotre) sehingga setiap responden mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel. Dari jumlah populasi yang ada akan diambil sampel untuk dijadikan responden sebanyak 30 orang.

4. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data penelitian sesuai dengan maksud penelitian, maka data yang dikumpulkan melalui teknik :

- a. Studi Dokumen

²⁵ Ibid., hal. 51.

Penelitian dilakukan secara bertahap melalui berbagai dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini yaitu terhadap bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagaimana diuraikan di atas.

b. Studi lapangan

Cara pengumpulan data ini, dilakukan dengan cara :

1) Kuesionair

Terhadap responden yang dijadikan sampel penelitian diajukan kuesionair yang berbeda satu sama lain, disesuaikan dengan keterlibatan mereka dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri di Kabupaten Grobogan. Di dalam tiap-tiap kuesionair dimuat daftar pertanyaan untuk mengungkap pemahaman responden terhadap permasalahan yang dihadapi, pengalaman praktek mereka, dan bagaimana pandangan mereka terhadap masalah yang sedang diteliti.

Penyusunan kuesionair pada prinsipnya dibuat dalam bentuk kuesionair yang bersifat tertutup, dimana responden tinggal memberi tanda pada butir jawaban yang sudah tersedia. Namun untuk mencegah kemungkinan terlewatnya jawaban dan sangat tebalnya kuesionair berhubung sangat bervariasinya butir jawaban, maka bentuk kuesionair yang bersifat tertutup tersebut dikombinasi dengan bentuk pertanyaan yang bersifat terbuka.

2) Wawancara

Cara ini dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara. Mula-mula kepada responden diajukan pertanyaan yang sudah terstruktur, kemudian beberapa butir dari pertanyaan tersebut diperdalam untuk mendapat keterangan lebih lanjut. Dengan demikian diharapkan diperoleh jawaban yang lengkap dan mendalam.

5. Metode Analisis Data

Data yang sudah berhasil dikumpulkan tersebut, selanjutnya dilakukan editing secukupnya untuk mengetahui apakah data tersebut sudah benar, lengkap dan atau masih ada kekurangan yang harus disempurnakan, selanjutnya disajikan dalam bentuk laporan tesis. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yaitu data yang telah dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisa guna mencari kejelasan terhadap masalah yang dibahas.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimulai dengan Bab I atau Bab pendahuluan berisi fakta-fakta hukum dan sosial yang melatar belakangi pemikiran penelitian dalam kajian tentang aspek perlindungan hukum hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Beranjak dari latar belakang tersebut, perumusan masalah dirumuskan dengan mempersempit fokus agar penelitian ini menjadi tajam.

Dengan menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis serta normatif, diharapkan melalui penelitian kualitatif ini mampu menemukan akar permasalahan yang mendasar untuk mencari solusi akademis terhadap

permasalahan yang ditawarkan. Dengan menguraikan pendekatan hukum sebagai sistem dan pendekatan fungsi hukum dalam masyarakat, dimaksudkan penelitian ini mampu menangkap akar permasalahan dengan segenap kompleksitasnya.

Untuk memperoleh landasan teori dan analisis data, serta sesuai dengan arah dan tujuan penelitian, maka Bab II ditulis tentang Tinjauan Pustaka, yang melandasi kajian dalam tesis ini. Bab ini juga mendeskripsikan beragam pemikiran, konsep dan teori-teori hukum dan sosial yang relevan dengan substansi penelitian. Sesuai dengan uraian dalam Bab I dan Bab II dikemukakan dalam Bab III tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan. Dalam bab ini dibahas mengenai penyimpangan dalam pelaksanaan pengiriman TKI di Kabupaten Grobogan baik lewat PJTKI maupun non PJTKI, upaya-upaya yang dilakukan dalam perlindungan hukum TKI di luar negeri yang dikirim PJTKI dan non PJTKI dan aspek perlindungan hukum dan hak-hak TKI di luar negeri melalui PJTKI dan non PJTKI.

Akhirnya laporan penelitian ini diakhiri dengan Bab IV mengenai penutup yang di dalamnya berisi kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA TENTANG ASPEK PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

I. Hukum Ketenagakerjaan Pada Umumnya

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan sangat tergantung pada hukum positif masing-masing negara. Oleh karena itu tidak mengherankan kalau definisi mengenai hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang dikemukakan oleh para ahli hukum juga berlainan, terutama yang menyangkut keluasannya.

Hal ini mengingat keluasan cakupan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) di masing-masing negara juga berlainan. Disamping itu, perbedaan sudut pandang juga menyebabkan para ahli hukum memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang berbeda pula. Berikut ini akan dikemukakan beberapa definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) oleh beberapa ahli.

NEH van Esveld sebagaimana dikutip Iman Soepomo menegaskan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan resiko sendiri.²⁶ Dengan definisi seperti ini berarti yang dimaksudkan dengan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak saja hukum yang bersangkutan dengan hubungan kerja, melainkan juga hukum yang bersangkutan dengan

²⁶ Iman Soepomo, "*Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*", Jambatan, Jakarta, 1972, hal. 2.

pekerjaan di luar hubungan kerja. Misalnya seorang dokter yang mengobati pasiennya, seorang pengacara yang membela kliennya, atau seorang pelukis yang menerima pesanan lukisan.

Sementara itu Molenaar menegaskan bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.²⁷ Definisi ini lebih menunjukkan pada latar belakang lahirnya hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Sebab, pada mulanya selain mengenai perbudakan, baik orang yang bekerja maupun pemberi kerja bebas untuk menentukan syarat-syarat kerja, baik mengenai jam kerja, upah, jaminan sosial dan lainnya. Para pihak benar-benar bebas untuk membuat kesepakatan mengenai hal – hal tersebut. Kenyataannya orang yang bekerja (yang kemudian dalam hukum perburuhan (ketenagakerjaan) disebut buruh/pekerja) sebagai orang yang hanya mempunyai tenaga berada dalam kedudukan yang lemah, sebagai akibat lemahnya ekonomi mereka. Dalam kedudukan yang demikian ini sulit diharapkan mereka akan mampu melakukan *bargaining power* menghadapi pemberi kerja (yang kemudian dalam hukum ketenagakerjaan disebut majikan/pengusaha). Oleh karena itu, hadirilah pihak ketiga, yakni penguasa (pemerintah) untuk melindungi orang yang bekerja. Hal –hal yang disebutkan inilah yang merupakan embrio hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Seberapa jauh campur tangan pihak penguasa inilah yang

²⁷ *Ibid.*, hal. 1.

ikut menentukan keluasan batasan hukum perburuhan. Di Indonesia peraturan mengenai Upah Minimum Regional/Upah Minimum Kabupaten merupakan contoh campur tangan pemerintah dalam melindungi buruh. Soetiksno, salah seorang ahli hukum Indonesia, memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut :

“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan (perintah) orang lain dan keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut”.²⁸

Dengan definisi tersebut paling tidak ada dua hal yang hendak dicakup yaitu: *Pertama*, hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya mengenai kerja sebagai akibat adanya hubungan kerja. Berarti kerja di bawah pimpinan orang lain. Dengan demikian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) tidak mencakup (1) kerja yang dilakukan seseorang atas tanggung jawab dan resiko sendiri, (2) kerja yang dilakukan seseorang untuk orang lain yang didasarkan atas kesukarelaan, (3) kerja seorang pengurus atau wakil suatu perkumpulan.

Kedua, peraturan-peraturan tentang keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja, diantaranya adalah :

1. Peraturan-peraturan tentang keadaan sakit dan hari tua buruh/pekerja;

²⁸ Soetiksno, “*Hukum Perburuhan*”, (tanpa penerbit), Jakarta, 1977, hal. 5.

2. Peraturan-peraturan tentang keadaan hamil dan melahirkan anak bagi buruh/pekerja wanita;
3. Peraturan-peraturan tentang pengangguran;
4. Peraturan-peraturan tentang organisasi-organisasi buruh/pekerja atau majikan/pengusaha dan tentang hubungannya satu sama lain dan hubungannya dengan pihak pemerintah dan sebagainya.²⁹

Iman Soepomo yang semasa hidupnya pernah menjabat sebagai guru besar hukum perburuhan (ketenagakerjaan) Fakultas Hukum Universitas Indonesia memberikan definisi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) sebagai berikut :

“Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”.³⁰

Mengkaji pengertian di atas, pengertian yang diberikan oleh Iman Soepomo tampak jelas bahwa hukum perburuhan (ketenagakerjaan) setidaknya mengandung unsur :

- a. Himpunan peraturan (baik tertulis dan tidak tertulis).
- b. Berkenaan dengan suatu kejadian/peristiwa.
- c. Seseorang bekerja pada orang lain.
- d. Upah.

Dari unsur-unsur di atas, jelaslah bahwa substansi hukum perburuhan (ketenagakerjaan) hanya menyangkut peraturan yang mengatur hubungan hukum seorang yang disebut buruh pekerja pada orang lain yang

²⁹ *Ibid.*, hal. 6.

³⁰ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Jambatan, 1985, halaman 12.

disebut majikan (bersifat keperdataan), jadi tidak mengatur hubungan hukum di luar hubungan kerja. Konsep ini sesuai dengan pengertian buruh/pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pasal 1 butir 3 Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-undang Ketenagakerjaan) disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Batasan pengertian buruh/pekerja tersebut telah mengilhami para penulis sampai sekarang dalam memberikan batasan hukum perburuhan (ketenagakerjaan). Saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat besar dalam bidang perburuhan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodasi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

2. Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan (ketenagakerjaan) merupakan spesies dari genus hukum umumnya. Berbicara tentang batasan pengertian hukum, hingga saat ini para ahli belum menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum, disebabkan karena hukum itu sendiri mempunyai bentuk serta segi yang sangat beragam. Ahli hukum berkebangsaan Belanda, J. van Kan, sebagaimana dikutip oleh Lalu Gusni, mendefinisikan hukum sebagai keseluruhan ketentuan-ketentuan kehidupan yang bersifat memaksa,

yang melindungi kepentingan orang dalam masyarakat³¹. Pendapat lainnya menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat. Selain itu, menyebutkan 9 (sembilan) arti hukum yakni :³²

1. Ilmu pengetahuan, yakni pengetahuan yang secara sistematis atas dasar kekuatan pemikiran,
2. Disiplin, yakni sebagai sistem ajaran tentang kenyataan atau gejala-gejala yang dihadapi,
3. Norma, yakni pedoman atau patokan sikap tindak atau perikelakuan yang pantas atau diharapkan,
4. Tata hukum, yakni struktur dan perangkat norma-norma yang berlaku pada suatu waktu dan tempat tertentu serta berbentuk tertulis,
5. Petugas, yakni pribadi-pribadi yang merupakan kalangan yang berhubungan erat dengan penegakan hukum (*law enforcement officer*),
6. Keputusan penguasa, yakni hasil – hasil proses diskripsi,
7. Proses pemerintahan, yakni proses hubungan timbal balik antara unsur-unsur pokok dari sistem kenegaraan,
8. Sikap tindak yang ajeg atau perikelakuan yang teratur, yakni perikelakuan yang diulang-ulang dengan cara yang sama yang bertujuan untuk mencapai kedamaian dan

³¹ Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 13.

³² Purbacaraka dan Soerjono Soekanto, “*Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*”, Alumni, Bandung, 1986, halaman. 2-4.

9. Jalinan nilai, yakni jalinan dari konsepsi tentang apa yang dianggap baik dan buruk.

Pendapat di atas menunjukkan bahwa hukum itu mempunyai makna yang sangat luas, namun demikian secara umum, hukum dapat dilihat sebagai norma yang mengandung nilai tertentu. Jika hukum dalam kajian ini dibatasi sebagai norma, tidak berarti hukum identik dengan norma, sebab norma merupakan pedoman manusia dalam bertingkah laku. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa norma hukum merupakan salah satu dari sekian banyak pedoman tingkah laku selain norma agama, kesopanan dan kesusilaan.

Dengan adanya batasan pengertian hukum perburuhan (ketenagakerjaan) yang telah disebutkan di atas, saat ini kondisinya telah berubah dengan intervensi pemerintah yang sangat besar dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan, sehingga kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh pemerintah sudah demikian luas tidak hanya aspek hukum yang berhubungan dengan hubungan kerja saja, tetapi sebelum dan sesudah hubungan kerja. Konsep ini secara jelas diakomodasi dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah disesuaikan dengan perkembangan reformasi, khususnya yang menyangkut hak berserikat/berorganisasi, penyelesaian perselisihan industrial. Dalam undang-undang ketenagakerjaan ini tidak lagi ditemukan istilah buruh dan majikan,

tapi telah diganti dengan istilah pekerja dan pengusaha. Dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah segala hal ikhwal hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah melakukan pekerjaan. Berdasarkan pengertian Ketenagakerjaan tersebut dapat dirumuskan pengertian Hukum Ketenagakerjaan adalah segala peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja. Jadi pengertian hukum ketenagakerjaan lebih luas dari hukum perburuhan yang selama ini dikenal sebelumnya yang ruang lingkungannya hanya berkenaan dengan hubungan hukum antara buruh dengan majikan dalam hubungan kerja saja.

3. Perkembangan Hukum Tentang Tenaga Kerja

Dalam membicarakan perkembangan hukum tentang tenaga kerja (hukum perburuhan) khususnya di Indonesia, uraian mengenai pertumbuhan dan perkembangannya tidak semata-mata dari undang-undang dan peraturan lainnya mengenai perburuhan (tenaga kerja). Hukum perburuhan yang ada pada masa itu adalah hukum perburuhan asli Indonesia, yaitu hukum perburuhan adat dan hukum perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah Hindia Belanda. Hukum perburuhan adat sebagaimana hukum adat bidang-bidang lain, merupakan hukum tidak tertulis. Hukum perburuhan yang dibuat oleh Pemerintah Hindia Belanda sebagian besar merupakan hukum tertulis.

Hukum perburuhan adat yang karena bentuknya tidak tertulis, maka perkembangannya sulit diuraikan dengan penandaan tahun atau bulan. Pada

kenyataannya pada masa sebelum Pemerintah Hindia Belanda, sudah ada orang yang memiliki budak. Kenyataan ini memberikan indikator kepada kita, bahwa ada orang yang memberikan pekerjaan, memimpin pekerjaan, meminta pekerja dan ada orang yang melakukan pekerjaan. Meskipun secara hukum, budak bukan merupakan subyek hukum, melainkan obyek hukum, namun faktanya budak melakukan sesuatu (pekerjaan) sebagaimana layaknya subyek hukum. Budak mempunyai kewajiban melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah pemilik budak. Pemilik budak mempunyai hak untuk menerima pekerjaan, mengatur pekerjaan dan lain sebagainya. Akan tetapi pemilik budak ini sama sekali tidak ada kewajiban yang sesungguhnya. Yang ada adalah “kewajiban moral” karena kebaikan hati saja, seperti memberi makan, memberi pakaian dan perumahan (tempat tinggal) kepada budak. Meskipun pemberian itu pada akhirnya juga untuk pemilik budak sendiri, karena tanpa pemberian tersebut budak tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan pemilik budak.

Peraturan perundang-undangan yang ada, dari jaman Hindia Belanda sampai era reformasi sekarang ini sebenarnya sudah menyiapkan perangkat hukum yang mengatur mengenai kemungkinan menuju kehidupan ketenagakerjaan yang serasi dan seimbang, yaitu :³³

1) Undang-undang pada zaman Hindia Belanda;

Pada abad ke 19 Pemerintah Hindia Belanda mulai ikut campur dalam mengatur masalah budak, meskipun dalam hal yang terbatas, misalnya :

³³ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hal. 19.

- a. Peraturan tentang pendaftaran budak (1819);
- b. Peraturan tentang pajak atas kepemilikan budak (1820);
- c. Peraturan tentang larangan mengangkut budak yang masih anak-anak (1892), dan beberapa peraturan lainnya;
- d. Pada tahun 1954, perbudakan dinyatakan dilarang;
- e. *Regeringsreglement* Pasal 115 sampai dengan Pasal 117 yang kemudian menjadi Pasal 169 sampai dengan Pasal 171 *Indische Staatsregeling* dengan tegas menetapkan bahwa paling lambat 1 Januari 1860 perbudakan di seluruh Indonesia (Hindia Belanda) harus dihapuskan.
- f. Selama dalam proses penghapusan perbudakan tersebut, oleh Pemerintah Hindia Belanda juga dikeluarkan beberapa peraturan mengenai perburuhan, baik peraturan yang khusus mengatur tentang masalah perburuhan maupun peraturan bidang lain, tetapi di dalamnya terdapat peraturan tentang perburuhan, misalnya *Koeli ordonanties*.
- g. *Burgerlijk Wetboek* (Kitab Undang-undang Hukum Perdata) dan *Wetboek van Koophandel* (Kitab Undang-undang Hukum Dagang), yang mulai berlaku pada tanggal 1 Mei 1848 (*Staatblad* 1847 nomor 13) dan dengan *Staatblad* 1879 nomor 256 yang mulai berlaku 21 Agustus 1879, Pasal 1601 sampai dengan 1603 (lama) *Burgerlijk Wetboek* diberlakukan terhadap golongan bukan Eropa;

Pada awal abad ke 20 dikeluarkan peraturan-peraturan yang pada dasarnya mencontoh peraturan-peraturan yang berlaku di negeri Belanda, misalnya :

- 1) *Veiligheids Reglement*
 - 2) *Reglement Stoomketels*;
 - 3) *Mijnwetgeving*;
 - 4) Peraturan tentang pembatasan kerja anak-anak dan wanita di waktu malam (*Staatblad* 1925 nomor 647);
 - 5) Peraturan tentang ganti kerugian bagi buruh yang mendapat kecelakaan (*Ongevallen Regeling* tahun 1939);
 - 6) Peraturan tentang ganti kerugian bagi pelaut yang mendapat kecelakaan (*Schepen Ongevallenregelin* tahun 1940);
 - 7) Peraturan yang membatasi tenaga kerja asing (*Crisis Ordonantie Vreemdelingenarbeid Staatsblad* tahun 1935 nomor 426 juncto *Staatsblad* tahun 1940 nomor 573);
 - 8) Peraturan mengenai pengawasan khusus terhadap hubungan-hubungan hukum antara majikan dengan buruh (hubungan kerja), yaitu *Bijzondertoezicht op de rechtsverhouding tussen wergevers en aebeiders*, *Staatsblad* tahun 1940 nomor 569, yang berlaku surut mulai 10 Mei 1940.
 - 9) Undang-undang Gangguan Tahun 1927.
- 2) Undang-undang Dasar 1945, yaitu :

Pasal 27 ayat (2), yang berbunyi : Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 33 :

- a. Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas kekeluargaan.
 - b. Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara.
 - c. Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat.
- 3) Undang-undang No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan;
 - 4) Undang-undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja;
 - 5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
 - 6) Undang-undang No. 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh;
 - 7) Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
 - 8) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
 - 9) Konvensi I.L.O No. 120 Mengenai Higene Dalam Perniagaan dan Kantor-kantor;

10) Peraturan perundang-undangan lainnya yang meratifikasi Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (*Internasional Labour Organization*).

4. Hukum Perundangan Tentang Tenaga Kerja

Sudah banyak hukum perundang-undangan yang mengatur tenaga kerja (buruh) yang telah dikeluarkan oleh pemerintah, sampai dengan yang terakhir yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Namun demikian dalam pengaturan tentang buruh atau tenaga kerja diperlukan adanya sumber hukum. Sumber hukum adalah segala sesuatu di mana kita dapat menemukan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan mengenai soal-soal perburuhan atau ketenagakerjaan.

Sumber hukum dapat dibedakan menjadi : (1) sumber hukum materiel dan (2) sumber hukum formil.

Sumber hukum materiel atau biasa juga disebut sumber isi hukum (karena sumber yang menentukan isi hukum) ialah kesadaran hukum masyarakat, yaitu kesadaran hukum yang ada dalam masyarakat mengenai sesuatu yang seyogyanya atau seharusnya. Sudikno Mertokusumo menyatakan bahwa sumber hukum materiel merupakan faktor yang membantu pembentukan hukum.

Sumber hukum formil adalah tempat di mana kita dapat menemukan hukum. Sumber hukum formil merupakan tempat atau sumber dari mana suatu peraturan memperoleh kekuatan hukum.³⁴

Sumber hukum ketenagakerjaan (perburuhan) dalam arti formil adalah : (1) Perundang-undangan; (2) Kebiasaan; (3) Keputusan; (4) Traktat dan (5) Perjanjian.³⁵

Sedangkan Iman Soepomo menyatakan bahwa sumber hukum perburuhan adalah : undang-undang, peraturan lain, kebiasaan, putusan, perjanjian, dan traktat.³⁶

(1) Perundang-undangan

Dimaksud dengan perundang-undangan adalah karena yang akan ditunjuk adalah undang-undang maupun peraturan lain di bawah undang-undang.

Undang-undang adalah peraturan yang ditetapkan oleh Presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat. Di samping itu juga ada Peraturan Pemerintah Pengganti undang-undang yang mempunyai kedudukan sama dengan undang-undang. Peraturan Pemerintah pengganti undang-undang ini ditetapkan Presiden, dalam hal ikhwal kepentingan yang memaksa. Peraturan tersebut harus mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dalam persidangan berikut.

³⁴ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988, hal. 63.

³⁵ Abdul Rachamad Budiono, *op.cit*, hal. 13.

³⁶ Iman Soepomo, *op.cit*, hal. 26.

Pasal II Aturan Peralihan Undang-undang Dasar 1945 menyebutkan bahwa semua peraturan yang berlaku sebelum kemerdekaan Indonesia masih tetap berlaku sebelum diadakan peraturan yang baru. Negara Indonesia, atas dasar pertimbangan mencegah adanya kekosongan hukum, mengakui masih berlakunya peraturan-peraturan dari zaman Hindia Belanda.

Di antara peraturan-peraturan tersebut yang kedudukannya dapat disamakan dengan undang-undang, adalah :

- (1) *Wet.*
- (2) *Algemeen Maatregel van Bestuur.*
- (3) *Ordonnantie.*

Sedangkan peraturan-peraturan yang kedudukannya di bawah undang-undang, namun dapat disebut sebagai undang-undang, yakni undang-undang dalam arti materiel, yaitu :

- (1) *Regeringsverordening.*
- (2) *Regeringsbesluit.*
- (3) *Hoofd van de Afdeling van Arbeid.*

Peraturan-peraturan yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang dan pada umumnya merupakan peraturan pelaksanaan undang-undang adalah Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1953 tentang kewajiban melaporkan perusahaan, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 1954 tentang cara membuat dan mengatur perjanjian perburuhan, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 9 Tahun 1964 tentang penetapan

besarnya uang pesangon, Keputusan Presiden yang sifatnya mengatur, misalnya Keputusan Presiden Nomor 24 Tahun 1953 tentang aturan hari libur, serta Peraturan atau Keputusan dari Instansi lain.³⁷

(2) Kebiasaan

Sudah banyak ditinggalkan paham yang mengatakan bahwa satu-satunya sumber hukum hanyalah undang-undang, karena kenyataannya tidak mungkin mengatur masyarakat yang kompleks dalam suatu undang-undang yang sifatnya statis, di pihak lain perubahan perkembangan kehidupan masyarakat yang sangat cepat. Dalam bidang ketenagakerjaan, di samping undang-undang ada hukum yang berkembang yang mengatur hubungan-hubungan tertentu. Hukum yang berkembang di masyarakat ini disebut hukum kebiasaan atau hukum tidak tertulis. Berkembangnya hukum kebiasaan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, menurut Abdul Rachmad Budiono adalah karena :³⁸

- (a) Perkembangan masalah-masalah perburuhan jauh lebih cepat dari perundang-undangan yang ada;
- (b) Banyak peraturan yang berasal dari Pemerintah Hindia Belanda sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan perburuhan setelah Indonesia merdeka.

(3) Keputusan

³⁷ Iman Soepomo, *op. cit.*, hal. 28.

³⁸ Abdul Rachmad Budiono, *op.cit*, hal. 15.

Keputusan sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, yang sangat besar peranannya adalah Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, baik tingkat daerah maupun tingkat pusat.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagai suatu arbitrase wajib (*compulsory arbitration*), sifatnya mengikat, seringkali memuat aturan-aturan yang ditetapkan atas kuasa dan tanggungjawab sendiri, serta menetapkan apa yang sebenarnya berlaku antara pihak-pihak yang bersangkutan, bukan mengatur sesuatu yang seharusnya berlaku seperti pada peraturan umumnya. Tidak jarang, Panitia ini melakukan *interpretation* (penafsiran) hukum, atau bahkan melakukan *rechtsvinding* (menemukan hukum).

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mempunyai pengaruh besar, karena putusan ini mempunyai sanksi pidana, di samping mempunyai sanksi perdata. Hal ini tercantum dalam Pasal 26 Undang-undang No. 22 Tahun 1957, yaitu dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah, barangsiapa tidak tunduk pada putusan Panitia Pusat yang dapat mulai dilaksanakan termaksud pada Pasal 13.

Setelah berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka penyelesaian perselisihan diperiksa dan diputus oleh Hakim pada Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI).

(4) Traktat

Traktat (*treaty*) adalah perjanjian internasional mengenai soal perburuhan antara Pemerintah Indonesia dengan negara lain. Umumnya perjanjian internasional memuat peraturan-peraturan hukum yang mengikat secara umum. Sesuai dengan asas “*pacta sunt servanda*”, maka masing-masing negara sebagai *rechtspersoon* (publik) terikat oleh perjanjian yang dibuatnya.

Di dalam hukum internasional ada suatu pranata yang semacam traktat, yaitu *convention* (konvensi). Pada umum konvensi ini merupakan rencana perjanjian internasional di bidang perburuhan yang ditetapkan oleh Konperensi Internasional ILO (*International Labour Organization*). Meskipun Indonesia sebagai anggota ILO, namun tidak secara otomatis *convention* tersebut mengikat Indonesia. Supaya mengikat, maka *convention* tersebut harus diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia.

Pada saat ini ada tiga konvensi yang telah diratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia, yaitu :

- 1) Convention Nomor 98 tentang berlakunya dasar-dasar hak untuk berorganisasi dan untuk berunding, yakni dalam Undang-undang No. 18 Tahun 1956.
- 2) Convention Nomor 100 tentang pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya, yakni Undang-undang No. 80 Tahun 1957.
- 3) Convention Nomor 120 tentang Hygiene dalam perniagaan dan kantor-kantor, yakni Undang-undang No. 3 Tahun 1969.

(5) Perjanjian

Perjanjian yang merupakan sumber hukum perburuhan adalah : (a) perjanjian kerja, dan (b) perjanjian perburuhan.

Perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian lainnya, hanya mengikat pihak-pihak yang ada dalam perjanjian tersebut, yaitu majikan dan buruh.

Meskipun isi perjanjian kerja itu beragam, namun dijumpai hal-hal yang sama yaitu tentang cara dan bentuk pengupahan. Dari berbagai perjanjian kerja, kita dapat mengetahui tentang apa yang lazimnya dilakukan oleh anggota masyarakat, berarti apa yang hidup di dalam masyarakat.

Perjanjian perburuhan dapat dirumuskan sebagai suatu perjanjian antara serikat buruh dengan majikan mengenai syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja. Sebagai sumber hukum, perjanjian perburuhan lebih berperan daripada perjanjian kerja. Semakin banyak serikat kerja dan serikat (perkumpulan majikan, maka akan lebih banyak pihak yang terikat oleh klausula-klausula dalam perjanjian perburuhan tersebut. Iman Soepomo menegaskan bahwa kadang-kadang perjanjian perburuhan mempunyai kekuatan hukum sebagai undang-undang.³⁹

5. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (*dwingend recht* atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (*regelend recht* atau *aanvulend recht* atau hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus

³⁹ Iman Soepomo, *op.cit.*, hal. 24.

ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian).⁴⁰

Dari segi ini, yakni sifatnya, sebagian besar hukum perburuhan bersifat imperatif. Kenyataan ini sesuai dengan fungsi dan tujuan hukum perburuhan, yaitu :

- 1) Untuk mencapai atau melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan;
- 2) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap para tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.⁴¹

Tanpa hukum yang bersifat imperatif, yang biasanya dinyatakan dengan perkataan harus, wajib, tidak boleh, tidak dapat, dilarang, maka tujuan tersebut sulit untuk dicapai. Sebagai contoh hukum perburuhan yang bersifat imperatif dapat disebutkan sebagai berikut :

Kadang-kadang juga sulit menyertakan sanksi terhadap keharusan atau larangan yang terdapat dalam hukum perburuhan, misalnya : di dalam Pasal 399 *Wetboek van Koophandel* (Kitab Undang-undang Hukum Dagang) ditegaskan bahwa perjanjian kerja antara pengusaha dengan seorang buruh yang berlaku sebagai nakhoda atau perwira kapal harus dibuat secara

⁴⁰ Abdul Rachmad Budiono, *op.cit*, hal. 9.

⁴¹ Manulang Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hal. 2.

tertulis, dengan ancaman pembatalan. Dari klausula ini dapat diartikan bahwa jika perjanjian kerja antara pengusaha dengan nakhoda atau perwira kapal dibuat tidak tertulis, maka perjanjian kerja tersebut batal demi hukum. Tujuan diadakannya keharusan bentuk tertulis untuk perjanjian kerja yang demikian itu (sering disebut perjanjian kerja di laut) adalah supaya hak buruh terlindungi sebab ada kepastian hukum.

Akan tetapi sesungguhnya ancaman pembatalan tersebut berlebihan, sebab dalam keadaan tertentu justru merugikan nakhoda atau perwira kapal yang bersangkutan. Misalkan seorang pemilik kapal mengadakan perjanjian kerja dengan seorang nakhoda secara lisan. Si nakhoda sudah berlayar beberapa bulan, kalau ternyata perjanjian kerjanya batal, maka si nakhoda tidak pernah berkedudukan sebagai buruh. Artinya ia tidak memperoleh perlindungan dari hukum perburuhan. Meskipun dalam Pasal 402 KUHD kedudukan nakhoda yang sudah terlanjur bekerja tersebut dijamin dalam hal keuangan, yakni ia diberikan ganti kerugian yang besarnya sama dengan upah yang lazim untuk pekerjaan yang telah dilakukan, tetapi ganti kerugian tidak mempunyai hak preferensi (hak untuk didahulukan pembayarannya) sebagaimana upah.

Selain bersifat hukum *imperatif* dan hukum *fakultatif*, hukum ketenagakerjaan juga bersifat privat (perdata) dan bersifat publik.⁴²

Dikatakan bersifat privat (perdata) oleh karena sebagaimana kita ketahui bahwa hukum perdata mengatur kepentingan orang per orang,

⁴² Manulang Sendjun H, op.cit, hal. 2.

dalam hal ini antara tenaga kerja dan pengusaha, yaitu di mana mereka mengadakan suatu perjanjian yang disebut dengan perjanjian kerja. Sedangkan mengenai hukum perjanjian sendiri diatur di dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata Buku ke III. Di samping bersifat perdata, juga bersifat publik (pidana), oleh karena :

- 1) Dalam hal-hal tertentu negara atau pemerintah turut campur tangan dalam masalah-masalah ketenagakerjaan, misalnya dalam masalah pemutusan hubungan kerja, dalam masalah upah dan lain sebagainya.
- 2) Adanya sanksi-sanksi atau aturan-aturan hukum di dalam setiap undang-undang atau peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Di samping keharusan atau kewajiban dengan ancaman kebatalan, ada pula keharusan atau kewajiban dalam hukum perburuhan dengan ancaman pidana, misalnya :

- 1) Ancaman pidana terdapat di dalam Undang-undang No. 3 Tahun 1992. Dalam Pasal 4 ayat (1) ditegaskan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud Pasal 3 wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.
- 2) Kemudian di dalam Pasal 29 ayat (1) ditegaskan bahwa barangsiapa tidak memenuhi kewajiban dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

Ancaman pidana yang tertuang di dalam pasal ini sangatlah tepat, sebab akan membantu keefektifan kewajiban-kewajiban yang ditetapkan oleh undang-undang kepada pengusaha.

Hukum perburuhan yang bersifat fakultatif adalah Pasal 1602k yang berbunyi : Jika tempat pembayaran upah tidak ditetapkan dalam persetujuan atau reglemen atau oleh kebiasaan, maka pembayaran itu harus dilakukan, baik di tempat di mana pekerjaan lazimnya dilakukan, maupun di kantornya si majikan, jika kantor itu terletak di tempat di mana tinggal jumlah terbanyak dari para buruh, ataupun di rumah si buruh, satu dan lain terserah majikan. Inti yang hendak ditunjuk oleh pasal ini adalah sebagai berikut :

- 1) Majikan dan buruh bebas menjanjikan tempat dilakukannya pembayaran upah;
- 2) Jika mereka tidak menjanjikannya, maka tempat dilakukannya pembayaran upah adalah tempat yang disebutkan oleh pasal tersebut.

Artinya pasal tersebut dapat disimpangi dengan perjanjian.

Ketentuan seperti ini tidak banyak di dalam hukum perburuhan. Adanya undang-undang dan Peraturan Pemerintah lainnya dalam praktek ketenagakerjaan adalah kebutuhan yang tidak dapat ditunda. Atas kekuatan undang-undanglah pejabat-pejabat Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Kesehatan, serta pejabat lainnya yang terkait dapat melakukan pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh Undang-undang atau peraturan-peraturan itu kepada perusahaan-perusahaan. Apabila peringatan tidak dihiraukan, maka atas kekuatan undang-undang pula

diterapkan sangsi-sangsi menurut undang-undang pula. Sesuai dengan tujuan dibuatnya peraturan perundang-undangan mengenai ketenagakerjaan adalah mengadakan perlindungan terhadap tenaga kerja, maka sifat aturan-aturan dalam undang-undang tersebut adalah memaksa dengan ancaman pidana. Dalam pasal 5 dan pasal 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi kepada setiap tenaga kerja (tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan) untuk memperoleh pekerjaan, dan memberikan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi kepada pekerja. Pasal 108 undang-undang tersebut mewajibkan bahwa setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas : keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.⁴³

Di samping itu dalam Pasal 109 undang-undang tersebut menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan untuk itu pemerintah menetapkan perlindungan pengupahan bagi pekerja. Dalam Pasal 116 undang-undang tersebut diatur tentang kesejahteraan, di mana untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, pengusaha menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja dan kemampuan perusahaan. Juga setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Pasal 117 undang-undang tersebut.

⁴³ Kansil dan Christine, Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001, Buku Kesatu, hal. 15.

Perlindungan yang lain, khususnya terhadap tenaga kerja perempuan diatur dalam Pasal 104, 105, 106 dan 107 Undang-undang No. 25 Tahun 1997, yaitu tentang cuti haid, kesempatan menyusui bayinya, cuti hamil dan cuti melahirkan, cuti gugur kandungan, penyediaan fasilitas untuk menyusui bayinya serta larangan untuk mempekerjakan pekerja pada hari-hari libur resmi.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan penjagaan agar buruh (tenaga kerja) melakukan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan tidak hanya ditujukan terhadap pihak majikan yang hendak memeras tenaga buruh, tetapi juga ditujukan terhadap buruh itu sendiri, dimana dan bilamana buruh misalnya hendak memboroskan tenaganya dengan tidak mengindahkan kekuatan jasmani dan rohaninya.⁴⁴

Dari literatur-literatur yang ada, maupun peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh banyak negara, keselamatan dan kesehatan kerja dimaksudkan untuk:

- 1) perlindungan bagi buruh terhadap pemerasan (eksploitasi) tenaga buruh oleh majikan, misalnya untuk mendapat tenaga yang murah, mempekerjakan budak, pekerja rodi, anak dan wanita untuk pekerjaan yang berat dan untuk waktu yang tidak terbatas;
- 2) memperingankan pekerjaan yang dilakukan oleh para budak dan para pekerja rodi (perundangan yang pertama-tama diadakan di Indonesia);

⁴⁴ Iman Soepomo, op.cit, hal. 145.

3) membatasi waktu kerja bagi anak sampai 12 jam (di Inggris, tahun 1802, *The Health and Morals of Apprentices Act*).

Keselamatan dan kesehatan kerja dapat dibedakan antara perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial, dengan kesehatan kerja dan perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja (*safety*). Perlindungan terhadap pemerasan sebagai perlindungan sosial meliputi : kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja, perlindungan terhadap pekerja anak, orang muda dan perempuan, perlindungan terhadap waktu kerja dan waktu istirahat bagi pekerja, perlindungan atas moral, kesusilaan dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama, perlindungan terhadap pengupahan dan jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan terhadap bahaya kecelakaan sebagai perlindungan teknis atau keamanan kerja meliputi : perlindungan terhadap kecelakaan kerja (keselamatan kerja), perlindungan terhadap kesehatan kerja, perlindungan terhadap hygiene perusahaan.⁴⁵

II. Pihak – pihak Dalam Hubungan Ketenagakerjaan

Dalam praktik sehari-hari ada beberapa kelompok yang terkait sehubungan dengan Ketenagakerjaan. Kelompok tersebut adalah Pekerja, Pengusaha, Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha dan Pemerintah. Untuk mengetahui masing-masing kelompok tersebut, di bawah ini secara singkat dapat diuraikan sebagai berikut :

⁴⁵ Iman Soepomo, op.cit., hal. 145.

1. Pekerja / buruh / karyawan

Dalam kehidupan sehari-hari masih terdapat beberapa peristilahan mengenai pekerja. Misalnya ada penyebutan : buruh, karyawan atau pegawai.

Terhadap peristilahan yang demikian, Darwan Prints menyatakan bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut mengandung makna yang sama; yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya.⁴⁶

Melihat pernyataan di atas, maka termasuk sebagai pekerja/karyawan/buruh atau pegawai itu mencakup pegawai swasta maupun pegawai negeri (sipil dan militer). Akan tetapi dalam praktik dibedakan pekerja/buruh dengan pegawai negeri. Terdapatnya berbagai sebutan atau istilah ini kelihatan mengikuti sebutan atau nama dari Departemen yang membidangnya, yang semula bernama Departemen Perburuhan dan sekarang Departemen Tenaga Kerja.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan yang lama (Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja) menggunakan istilah buruh. Namun setelah Undang-undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah “pekerja/buruh” begitu pula dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah pekerja/buruh.

⁴⁶ Darwan Prints, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 20.

Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan dengan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “*Blue Collar*”. Sedangkan yang melakukan pekerjaan di kantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/Pegawai” (*White Collar*). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.

Setelah merdeka tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah “barangsiapa yang bekerja pada majikan dan menerima upah” (Pasal 1 ayat 1 a).

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) pada waktu kongres FBSI II tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yakni majikan.⁴⁷

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang,

⁴⁷ Lalu Husni, “*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*”, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, halaman 22.

buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.

Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam Undang-undang No. 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan yang dicabut dan diganti dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 yang membedakan antara pekerja dengan tenaga kerja. Dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian tenaga kerja sangat luas yakni mencakup semua penduduk dalam usia kerja baik yang sudah bekerja maupun yang mencari pekerjaan (menganggur). Usia kerja dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 minimal berumur 15 tahun (Pasal 69).

Sedangkan pengertian pekerja/buruh adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 3 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, (lihat pula Pasal 1 butir 9 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial). Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapat pekerjaan.

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-undang No. 3 tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas yakni termasuk :

- 1) magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) mereka yang menborong pekerjaan kecuali jika yang menborong adalah perusahaan;
- 3) narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat ditarik pengertian bahwa istilah buruh telah digantikan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini pekerja adalah orang yang sudah mendapat pekerjaan tetap, hal ini karena tenaga kerja meliputi pula orang pengangguran yang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap.

2. Pengusaha/Majikan

Sebagaimana halnya dengan istilah buruh, istilah majikan ini juga sangat populer karena perundang-undangan sebelum Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menggunakan istilah majikan. Dalam Undang-undang No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebutkan bahwa Majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”.

Sama halnya dengan istilah Buruh, istilah Majikan juga kurang sesuai dengan konsep Hubungan Industrial Pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis adalah mitra kerja yang mempunyai kedudukan sama, karena itu lebih tepat jika disebut dengan istilah Pengusaha.

Perundang-undangan yang lahir kemudian seperti Undang-undang No. 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan, Undang-undang No. 25 tahun 1997 yang dicabut dan diganti dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menggunakan istilah Pengusaha. Pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 (lihat pula Pasal 1 butir 6 Undang-undang No. 2 Tahun 2004) menjelaskan pengertian Pengusaha yakni:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian Perusahaan (Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, lihat pula Pasal 1 butir 7 Undang-undang No. 2 Tahun 2004) adalah :

- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa pengertian pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.

3. Organisasi Pekerja/Buruh

Kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat. Sebaliknya semakin lemah, maka semakin tidak berdaya dalam melakukan tugasnya. Karena itulah kaum pekerja di Indonesia harus menghimpun dirinya dalam suatu wadah atau organisasi. Sebagai implementasi dari amanat ketentuan pasal 28 UUD 1945 tentang kebebasan berserikat & berkumpul mengeluarkan pikiran dengan lisan maupun tulisan yang ditetapkan dengan undang-undang, maka pemerintah telah meratifikasi konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 98

dengan Undang-undang No. 18 tahun 1956 mengenai Dasar-Dasar Hak Berorganisasi & Berunding Bersama.

Pada saat kelahirannya tanggal 19 September 1945 organisasi buruh di Indonesia terlibat dalam tujuan politis karena itulah antara organisasi buruh itu sendiri terjadi perpecahan karena antara para buruh yang bersangkutan masing-masing beraviliasi pada organisasi politik yang berbeda. Setelah pemilu tahun 1971 organisasi politik yang ada bergabung dalam 2 (dua) partai politik sehingga organisasi buruh yang bernaung dibawah Parpol tersebut menjadi kehilangan induk. Momentum inilah yang dipergunakan oleh pimpinan organisasi buruh saat itu untuk mengeluarkan suatu deklarasi yang tersebut “Deklarasi Persatuan Buruh Indonesia” yang ditandatangani tanggal 20 Pebruari 1973. Deklarasi ini berisikan kebulatan tekad kaum buruh Indonesia untuk mempersatukan diri dalam suatu wadah yang disebut Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI).

Bentuk federatif organisasi buruh ini lebih aspiratif dalam memperjuangkan kepentingan buruh, namun secara “politis” bentuk federatif ini seringkali sukar dikendalikan, para buruh seringkali melakukan aksi-aksi jika hak-haknya tidak dipenuhi. Untuk itulah Menteri Tenaga Kerja pada saat membuka Kongres FBSI II tanggal, 30 Nopember 1985 mengkritik sifat federatif organisasi pekerja ini yang dikatakan meniru model liberal karena itu perlu disempurnakan, ia juga tidak sependapat dengan istilah buruh yang

melekat pada nama organisasi tersebut dan mengusulkan untuk diganti dengan istilah pekerja.⁴⁸

Kongres saat itu memutuskan untuk mengubah nama FBSI menjadi SPSI serta mengubah struktur organisasi dari Federatif menjadi Unitaris. Bentuk Unitaris ini pun banyak ditentang oleh kalangan aktivis buruh khususnya yang tidak ikut kongres, sebagai reaksinya ia mendirikan Sekretariat Bersama Serikat Buruh Lapangan Pekerjaan (SEKBER SBLP), namun organisasi ini tidak mendapatkan pengakuan pemerintah.

Untuk “melegalkan” tindakan tersebut, pemerintah mengeluarkan Permenaker 05/MEN/1985 tentang Pendaftaran Organisasi Pekerja. Dalam peraturan ini disebutkan bahwa organisasi buruh yang dapat didaftarkan adalah :

1. Bersifat kesatuan;
2. Mempunyai pengurus sekurang-kurangnya di 20 (dua puluh) daerah TK.I, 100 (seratus) daerah tingkat II, dan 1000 (seribu) di tingkat Unit/Perusahaan.

Reaksi terhadap kebijaksanaan pemerintah dalam mempersulit terbentuknya organisasi buruh tersebut tidak hanya mendapat tanggapan dari dalam negeri, tetapi juga datang dari luar negeri yang menyatakan bahwa buruh di

⁴⁸ Danu Rudiono, “Kebijaksanaan Perburuhan Pasca Bom Minyak”, Prisma, Tahun XXI, 1992, halaman 97.

Indonesia tidak diberikan kemerdekaan untuk berserikat/berorganisasi.

Statemen ini didukung pula oleh hasil penelitian ILO yang menyimpulkan bahwa “*Union Right*” buruh di Indonesia sangat dibatasi tanpa diberikan kelonggaran untuk berorganisasi.⁴⁹

Kondisi yang demikian merupakan salah satu alasan pemerintah meninjau kembali ketentuan pendaftaran organisasi buruh dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 05 tahun 1987 dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 tahun 1993. Peraturan ini memperlonggar persyaratan pendaftaran organisasi pekerja yakni :

1. Mempunyai unit organisasi di tingkat perusahaan 100 (seratus);
2. Mempunyai pengurus 25 (dua puluh lima) di tingkat Kabupaten dan sekurang-kurangnya di 5 (lima) propinsi.

Perubahan aturan yang memberikan kemudahan bagi pekerja untuk mendirikan serikat buruh tersebut dalam kenyataannya tidak mendapat sambutan dari para buruh, sehingga tidak ada organisasi buruh selain SPSI yang terdaftar. Namun demikian dalam tahun 1993 telah terbentuk 13 pengurus sektor SPSI yang telah terdaftar di Depnaker dengan nomor pendaftaran 357-369/MEN/1993, anehnya meskipun di tingkat pusat sudah terbentuk, namun di tingkat daerah apalagi di perusahaan belum bergeming sama sekali.

Sejalan dengan babak baru pemerintah Indonesia yakni era reformasi yang menuntut pembaharuan disegala bidang kehidupan berbangsa dan bernegara,

⁴⁹ Ari Sunariati, “*Hak Asasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri*”, Prisma, No. 3 Tahun XI, 1992, halaman 90.

karena itu pemerintah melalui Kepres No. 83 tahun 1998 telah mengesahkan Konvensi ILO No. 87 tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi (*Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organise*). Karena kondisi dalam negeri yang sedang dilanda berbagai aksi demonstrasi dalam masa pemerintahan transisi tampaknya merupakan alasan bagi pemerintah meratifikasi konvensi ILO dengan Peraturan Pemerintah, tidak dalam bentuk undang-undang sebagaimana lazimnya.

Konvensi ini pada hakikatnya memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada organisasi buruh untuk mengorganisasikan dirinya dan untuk bergabung dengan federasi-federasi, konfederasi, dan organisasi apa pun dan hukum negara tidak boleh menghalangi jaminan berserikat bagi buruh sebagaimana diatur dalam konvensi tersebut.

Menurut hemat penulis, pengembangan serikat pekerja ke depan harus diubah kembali bentuk kesatuan menjadi bentuk federatif dan beberapa hal yang perlu mendapat penanganan dalam undang-undang serikat pekerja adalah :

1. Memberikan otonom yang seluas-luasnya kepada organisasi pekerja di tingkat Unit/Perusahaan untuk mengorganisasikan dirinya tanpa campur tangan pihak pengusaha maupun pemerintah dengan kata lain serikat pekerja harus tumbuh dari bawah (*bottom up policy*);
2. Serikat pekerja di tingkat Unit/perusahaan ini perlu diperkuat untuk meningkatkan "*bergaining position*" pekerja, karena serikat pekerja

tingkat unit/perusahaan selain sebagai subyek/ yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dengan pengusaha, juga sebagai Lembaga Bipartit;

3. Jika serikat pekerja di tingkat unit/perusahaan ingin menggabungkan diri dengan serikat pekerja dapat dilakukan melalui wadah federasi serikat pekerja, demikian pula halnya gabungan serikat pekerja dapat bergabung dalam Konfederasi pekerja;
4. Untuk membantu tercapainya hal-hal di atas, perlu pemberdayaan pekerja dan pengusaha. Pekerja perlu diberdayakan untuk meningkatkan keahlian/keterampilan dan penyadaran tentang arti pentingnya serikat pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingan dalam rangka peningkatan kesejahteraannya. Pengusaha perlu diberdayakan agar memahami bahwa keberadaan organisasi pekerja adalah sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan yang dapat menentang segala kebijaksanaannya.

Untuk maksud tersebut di atas, dan sesuai dengan konvensi ILO yang telah diratifikasi Indonesia, maka dikeluarkanlah Undang-undang Serikat pekerja dengan pada tahun 2000 dengan Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 ini memuat beberapa prinsip dasar yakni :

1. Jaminan bahwa setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh.

2. Serikat buruh dibentuk atas kehendak bebas buruh/pekerja tanpa tekanan atau campur tangan pengusaha, pemerintah, dan pihak manapun.
3. Serikat buruh/pekerja dapat dibentuk berdasarkan sektor usaha, jenis pekerjaan, atau bentuk lain sesuai dengan kehendak pekerja/buruh
4. Basis utama serikat buruh/pekerja ada di tingkat perusahaan, serikat buruh yang ada dapat menggabungkan diri dalam Federasi Serikat Buruh/Pekerja. Demikian halnya dengan Federasi Serikat Buruh/Pekerja dapat menggabungkan diri dalam Konfederasi Serikat Buruh/Pekerja.
5. Serikat buruh/pekerja, federasi dan Konfederasi serikat buruh/pekerja yang telah terbentuk memberitahukan secara tertulis kepada kantor Depnaker setempat, untuk dicatat (bukan didaftarkan).
6. Siapapun dilarang menghalang-halangi atau memaksa pekerja/buruh untuk membentuk atau tidak membentuk, menjadi pengurus atau tidak menjadi pengurus, menjadi anggota atau tidak menjadi anggota dan atau menjalankan atau tidak menjalankan kegiatan serikat buruh /pekerja.

Perlunya dibentuk undang-undang serikat pekerja/serikat buruh karena seiring dengan kebebasan buruh/pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat buruh/pekerja semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif buruh/pekerja tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan kesejahteraannya. Diharapkan dengan kemandirian organisasi buruh/pekerja tugas-tugas tersebut dapat dicapai.

Dalam Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 beberapa pengertian penting dan pokok adalah :

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya (Pasal 1 butir 1).

Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh di satu perusahaan atau di beberapa perusahaan (Pasal 1 butir 2). Serikat pekerja/serikat buruh di luar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak bekerja di perusahaan (Pasal 1 butir 3). Federasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 1 butir 4). Konfederasi serikat pekerja/serikat buruh adalah gabungan federasi serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 1 butir 5). Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 butir 6).

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh menerima Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia. Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai asas yang tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 (Pasal 2).

Dalam penjelasan pasal ini bahwa meskipun serikat pekerja/buruh bebas menentukan asas organisasinya, serikat pekerja/buruh tidak boleh menggunakan asas yang bertentangan dengan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 karena Pancasila sebagai dasar negara dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab (Pasal 3).

Dalam penjelasannya disebutkan bahwa yang dimaksud dengan :

- 1) Bebas ialah bahwa sebagai organisasi dalam melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh tidak di bawah pengaruh atau tekanan dari pihak lain;
- 2) Terbuka ialah bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dalam menerima anggota dan/atau memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh tidak membedakan aliran politik, agama, suku bangsa, dan jenis kelamin;
- 3) Mandiri ialah bahwa dalam mendirikan, menjalankan, dan mengembangkan organisasi ditentukan oleh kekuatan sendiri tidak dikendalikan oleh pihak lain di luar organisasi;
- 4) Demokratis ialah bahwa dalam pembentukan organisasi, pemilihan pengurus, memperjuangkan, dan melaksanakan hak dan kewajiban organisasi dilakukan sesuai dengan prinsip demokrasi.

- 5) Bertanggung jawab ialah bahwa dalam mencapai tujuan dan melaksanakan hak dan kewajibannya, serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertanggung jawab kepada anggota, masyarakat, dan negara.

Pasal 4 menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Untuk mencapai tujuan tersebut serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/buruh mempunyai fungsi :

- b. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- c. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- d. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
- e. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- f. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

g. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Yang dimaksud dengan lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan, misalnya Lembaga Kerjasama Bipartit, Lembaga Kerjasama Tripartit Dan Lembaga-Lembaga lain yang bersifat tripartit seperti Dewan Pelatihan Kerja Nasional, Dewan Keselamatan Kerja, atau Dewan Penelitian Pengupahan. Pada lembaga-lembaga tersebut di atas dibahas kebijakan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan/perburuhan.

4. Organisasi Pengusaha

Sudah menjadi kenyataan, manusia itu adalah makhluk organisasi, karena dimanapun ia berada senantiasa akan berorganisasi atau bekerja sama.

Akibatnya lahirlah berbagai organisasi majikan/pengusaha, seperti *clum* manajer. Dasar dan tujuan organisasi pengusaha, adalah kerja sama antara anggota-anggota tidak hanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka; tetapi juga merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik atas inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.⁵⁰

Dewasa ini dikenal beberapa organisasi pengusaha, seperti Kamar dagang dan Industri (KADIN), Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (IWAPI), Asosiasi Perkayuan Indonesia (API), Asosiasi Pertekstilan Indonesia (APATEX), Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) dan lain sebagainya. Melalui Undang-undang No. 49 tahun 1973 dibentuk Kamar Dagang dan Industri (KADIN). KADIN adalah wadah bagi pengusaha Indonesia dan bergerak dalam bidang perekonomian. Tujuan KADIN adalah :

1. Membina dan mengembangkan kemampuan, kegiatan, dan kepentingan pengusaha Indonesia di bidang usaha negara, usaha koperasi dan usaha swasta dalam kedudukannya sebagai pelaku-pelaku ekonomi dan dunia usaha nasional yang sehat dan tertib berdasarkan Pasal 33 UUD 1945;
2. Menciptakan dan mengembangkan iklim dunia usaha yang memungkinkan keikutsertaan yang seluas-luasnya bagi pengusaha

⁵⁰ Iman Soepomo, "*Pengantar Hukum Perburuhan*", Djambatan, Jakarta, 1981, halaman 37.

Indonesia sehingga dapat berperan serta secara efektif dalam pembangunan nasional.

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi, maka dengan akte notaris Soedjono tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah “Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”. Pada musyawarah nasional I di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 diganti dengan nama “Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada saat Musyawarah Nasional II di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO (Asosiasi Pengusaha Indonesia).

Asosiasi Pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja.

Tujuan APINDO menurut Pasal 7 Anggaran Dasar adalah :

1. Mempersatukan dan membina pengusaha serta memberikan layanan kepentingannya di dalam sosial ekonomi;

2. Menciptakan dan memelihara keseimbangan, ketenangan dan kegairahan kerja dalam lapangan hubungan industrial dalam ketenagakerjaan;
3. Mengusahakan peningkatan produktivitas kerja sebagai program peran serta aktif untuk mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spiritual, dan materiil.
4. Menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijaksanaan/ketenagakerjaan dari para pengusaha yang disesuaikan dengan kebijaksanaan pemerintah.

Mengkaji tujuan didirikannya organisasi pengusaha seperti tersebut di atas, jelaslah bahwa eksistensi organisasi pengusaha lebih ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha Indonesia dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/kepentingannya. Hal ini juga dikemukakan oleh Iman Soepomo,⁵¹ bahwa dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerja sama antara anggota-anggotanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka tidak juga semata-mata merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik atas dasar inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.

Meskipun demikian organisasi pengusaha tetap memberikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan yang terjadi. Karena itu seyogianya perhatian organisasi pengusaha tidak

⁵¹ Loc. Cit.

hanya memperjuangkan kepentingannya tetapi juga kepentingan pekerja sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapatkan perlindungan hukum. Kondisi yang ada sekarang menunjukkan adanya keengganan para pengusaha untuk segera memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Pemerintah/Penguasa

Campur tangan pemerintah (Penguasa) dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan dimaksudkan untuk terciptanya hubungan perburuhan/ketenagakerjaan yang adil, karena jika hubungan antara pekerja dan pengusaha yang sangat berbeda secara sosial-ekonomi diserahkan sepenuhnya kepada para pihak, maka tujuan untuk menciptakan keadilan dalam hubungan perburuhan/ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu ingin menguasai yang lemah. Atas dasar itulah pemerintah turut campur tangan melalui peraturan perundang-undangan untuk memberikan jaminan kepastian hak dan kewajiban para pihak.⁵²

Iman Soepomo, memisahkan antara penguasa dan pengawasan sebagai para pihak yang berdiri sendiri dalam hukum perburuhan/ketenagakerjaan, namun pada hemat penulis antara keduanya merupakan satu kesatuan sebab pengawasan bukan merupakan institusi yang berdiri sendiri tetapi merupakan bagian (bidang) dari Depnaker.⁵³

⁵² Lalu Husni, *Op. Cit.*, halaman 32.

⁵³ Iman Soepomo, *Op. Cit.*, halaman 38.

Sebagai institusi yang bertanggung jawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus yakni :

1. Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja;
2. Balai Antar Kerja Antar Negara (AKAN), dan antara kerja antar daerah (AKAD); sebagai lembaga yang memiliki fungsi untuk “menyalurkan” tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal di dalam maupun di luar negeri;
3. Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan (P4); menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha dan sebagai lembaga perizinan dalam masalah pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pengawasan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker (cq. Bidang Pengawasan). Secara normatif pengawasan perburuhan diatur dalam Undang-undang No. 23 tahun 1948 jo. Undang-undang No. 3 tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan. Sebagai penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan/ketenagakerjaan pengawas perburuhan memiliki wewenang :

- a) mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya;

- b) mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya;
- c) menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan hukum (*law enforcement*) di bidang perburuhan/ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normatif pekerja, yang pada gilirannya mempunyai dampak terhadap stabilitas usaha. Selain itu pengawasan perburuhan juga akan dapat mendidik pengusaha dan pekerja untuk selalu taat menjalankan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan sehingga perselisihan yang terjadi disebabkan karena pengusaha tidak memberikan perlindungan hukum kepada pekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Pelaksanaan hak-hak normatif pekerja di Indonesia saat ini yang masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan yang jauh antara ketentuan normatif (*law in books*) dengan kenyataan di lapangan (*law in society/action*) salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawas perburuhan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi di antara pegawai pengawas tersebut ada yang diberikan tugas ganda yaitu

beban tanggung jawab struktural, misalnya sebagai kepala seksi, kepala bidang dan lain-lain. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyidik yang masih terbatas. Karena itu untuk ke depan aparat pengawas selain harus di tingkat kualitasnya melalui pendidikan dan latihan, juga tidak diberikan tugas-tugas struktural, bila memungkinkan dijadikan jabatan fungsional sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional.

III. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*

1. Hak-Hak dan Kewajiban Pekerja

1.1. Hak-hak Pekerja

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁵⁴

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

- 1) Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah);
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);

⁵⁴ Darwan Prints, *Op. Cit.*, halaman 22-23.

- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9 – 30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek);
- 6) Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 jo. Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh) ;
- 7) 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 (Pasal 79 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 8) Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 – 98 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);
- 9) Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau

oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150 – 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003);

10) Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 – 115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004)

Menurut Konvensi ILO 1948 ada empat macam hak tenaga kerja yaitu hak berserikat; hak berunding kolektif; hak mogok, dan hak mendapat upah.

1.2. Kewajiban Pekerja

Di samping mempunyai hak-hak sebagaimana diuraikan di atas, tenaga kerja juga mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi majikan;
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) Wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
- 5) Wajib menjaga rahasia perusahaan;
- 6) Wajib mematuhi peraturan majikan;
- 7) Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.⁵⁵

⁵⁵ Darwan Printas, *Op. Cit*, halaman 23.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

2.1. Hak Pengusaha

Hak pengusaha adalah sesuatu yang harus diberikan kepada pengusaha sebagai konsekuensi adanya pekerja yang bekerja padanya atau karena kedudukannya sebagai pengusaha. Adapun hak-hak dari pengusaha itu sebagai berikut :⁵⁶

- 1) Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat beketja karena ditimpa kecelakaan;
- 2) Dengan persetujuan sebanyak-banyaknya 50% apabila kecelakaan terjadi sedang di bawah pengaruh minuman keras atau barang-barang lain yang memabukkan;
- 3) Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata;
- 4) Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk

⁵⁶ *Ibid*, halaman 36-37.

memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 (enam puluh) hari terhitung mulai tanggal penolakan;

- 5) Pengusaha berhak untuk :
 - a) Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandepnaker.
 - b) Mendapat informasi pasar kerja.
- 6) Mewakili dan bertindak untuk dan atas nama perusahaan asing di Luar Negeri yang menunjuknya (Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi No. Per.01/Men/1983).
- 7) Dapat mengajukan keberatan kepada Menteri Tenaga Kerja atas pencabutan izin usahanya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) dari setelah keputusan izin usaha dikeluarkan (Pasal 10 ayat (2) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.01/Men/1983).
- 8) Menetapkan saat dimulainya istirahat tahunan dengan memperhatikan kepentingan buruh;
- 9) Mengundurkan saat istirahat tahunan untuk selama-lamanya 6 (enam) bulan terhitung mulai saat buruh berhak atas istirahat tahunan berhubung dengan kepentingan perusahaan yang nyata-nyata;
- 10) Dapat memperhitungkan upah buruh selama sakit dengan suatu pembayaran yang diterima oleh buruh tersebut yang timbul dari suatu peraturan perundangan/peraturan perusahaan/suatu dana yang menyelenggarakan jaminan sosial ataupun suatu pertanggungan (Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981);

- 11) Menjatuhkan denda atas pelanggaran sesuatu hal apabila hal itu diatur secara tegas dalam suatu perjanjian tertulis atau peraturan perusahaan (Pasal 20 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 12) Minta ganti rugi dari buruh, bila terjadi kerusakan barang atau kerugian lainnya baik milik perusahaan maupun milik pihak ketiga oleh buruh karena kesengajaan atau kelalaiannya (Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.8 Tahun 1981).
- 13) Memperhitungkan upah dengan :
 - (a) Denda, potongan dan ganti rugi.
 - (b) Sewa rumah yang disewakan oleh pengusaha kepada buruh dengan perjanjian tertulis.
 - (c) Uang muka atas upah, kelebihan upah yang telah dibayarkan dan cicilan hutang buruh terhadap pengusaha, dengan ketentuan harus ada tanda bukti tertulis (Pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

2.2. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban pengusaha adalah suatu prestasi yang harus dilakukan oleh pengusaha, bagi kepentingan tenaga kerjanya. Adapun pengusaha itu adalah sebagai berikut : ⁵⁷

⁵⁷ *Ibid*, halaman 39-45.

- 1) Wajib menjaga agar di perusahaannya tidak dilakukan pekerjaan yang bertentangan dengan ditetapkan dalam Pasal 4 Stb. 647 Tahun 1925.
- 2) Wajib memberikan keterangan yang diminta oleh pejabat yang berwenang;
- 3) Wajib memberikan upah buruh:
 - (a) Jika buruh sakit, sehingga tidak dapat melakukan pekerjaannya, dengan ketentuan:
 - Untuk tiga bulan pertama dibayar 100%
 - Untuk tiga bulan kedua dibayar 75%
 - Untuk tiga bulan ketiga dibayar 50%
 - Untuk tiga bulan keempat dibayar 25%
 - (b) Jika buruh tidak masuk bekerja karena hal-hal :
 - Buruh sendiri kawin dibayar untuk selama dua hari.
 - Menyunatkan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
 - Membabtiskan anaknya dibayar untuk selama satu hari.
 - Mengawinkan anaknya dibayar untuk selama dua hari.
 - Anggota keluarga meninggal dunia, yaitu suami/istri, orang tua/mertua atau anak dibayar untuk selama dua hari.
 - Istri melahirkan anak dibayar untuk selama satu hari (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 4) Wajib membayar upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan

kewajiban negara, jika dalam menjalankan kewajiban negara tersebut buruh tidak mendapat upah atau tunjangan lainnya dari pemerintah, tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

- 5) Wajib membayarkan kekurangan atas upah yang biasa dibayarkan kepada buruh yang menjalankan kewajiban negara, bilamana jumlah upah yang diterimanya kurang dari upah yang biasa diterima tetapi tidak melebihi satu tahun (Pasal 6 ayat (2) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 6) Wajib membayarkan upah kepada buruh yang tidak dapat bekerja karena memenuhi kewajiban ibadah menurut agamanya, akan tetapi tidak melebihi tiga bulan (Pasal 6 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 7) Wajib membayar upah kepada buruh yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun karena halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat dihindari (Pasal 8 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 8) Membayar upah buruh pada waktu yang telah ditentukan sesuai dengan perjanjian (Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).
- 9) Harus membayar seluruh jaminan upah pada tiap pembayaran (Pasal 11 Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981).

10) Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah :

- Mendirikan perusahaan;
- Menjalankan kembali 1 (satu) perusahaan;
- Memindahkan perusahaan (Pasal 6 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

11) Wajib melaporkan setiap tahun secara tertulis mengenai ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) (Pasal 7 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

12) Wajib melaporkan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Kakandep Tenaga Kerja setempat) selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum:

- Memindahkan perusahaan;
- Menghentikan perusahaan;
- Membubarkan perusahaan (Pasal 8 ayat (1) Undang-undang No. 7 Tahun 1981).

13) Wajib mengadakan dan memelihara daftar-daftar yang berhubungan dengan istirahat tahunan menurut contoh yang ditetapkan (daftar A dan daftar B);

14) Pengusaha wajib :

- (a) Menjaga jangan terjadi pemutusan hubungan kerja;

- (b) Merundingkan maksud pemutusan hubungan kerja dengan organisasi buruh/buruh yang bersangkutan;
 - (c) Pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan buruh setelah memperoleh izin P4D/P4P;
 - (d) Memenuhi kewajiban yang ditetapkan oleh P4D/P4P di dalam izin;
 - (e) Memenuhi kewajiban selama izin belum diberikan dan dalam hal ada permintaan banding belum ada keputusan;
- 15) Setiap permohonan izin akan menggunakan tenaga kerja warga negara asing pendatang, wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja (RPTK) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja (Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1984).
- 16) Pengajuan permohonan RPTK wajib memperhatikan Keputusan Menteri Tenaga Kerja di sektor/subsektor yang bersangkutan sesuai dengan bidang usahanya (Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.Per.04/Men/1984).
- 17) Memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam izin pengerahan Pasal 2 ayat (2), Pasal 3 jo. Pasal 4 sub b dan d Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/1970.
- 18) Memenuhi instruksi-intruksi yang dikeluarkan oleh pejabat yang memberi izin Pengerahan Pasal 2 ayat (3) jo. Pasal 4 sub c Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04/1970.

- 19) Wajib memiliki izin usaha dari Dirjen Binaguna (sekarang Dirjen Binapenta), apabila menjalankan usaha pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per .01/Men/1983).
- 20) Mengajukan permohonan secara tertulis kepada Dirjen Binapenta apabila akan memperoleh izin usaha (Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Per.01/Men/1983):
- 21) Wajib menyelenggarakan Program Astek dengan mempertanggungkan tenaga kerjanya dalam program AKK (Asuransi Kecelakaan Kerja), AK (Asuransi Kesehatan), dan THT (Tabungan Hari Tua) Pasal 3 ayat (1) dan Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 33/1977).

3. Fungsi, Peran dan Wujud *Good Governance*

Pemerintah negara Indonesia dibentuk dengan maksud untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial (Pembukaan Undang-undang Dasar 1945). Agar tujuan dari dibentuknya negara Indonesia dapat terlaksana maka diperlukan pemerintahan yang baik.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan *issue* yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan masyarakat kepada pemerintah untuk

melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, di samping adanya pengaruh globalisasi. Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai lagi bagi tatanan masyarakat yang telah berubah. Oleh karena itu tuntutan itu merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Dari segi *functional aspect* : *governance* dapat ditinjau dari apakah pemerintah telah berfungsi secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan yang telah digariskan, atau sebaliknya? *World Bank* memberikan definisi: “*the way state power is used in managing economic and social resources for development of society*”. Sementara UNDP mendefinisikan sebagai “*the exercise of political, economic, and administrative authority to manage a nation’s affair at all levels*”. Oleh karena itu, menurut definisiterakhir ini, *governance* mempunyai tiga kaki (*three legs*) yaitu *economic*, *political*, dan *administrative*. *Economic governance* meliputi proses-proses pembuatan keputusan (*decision making processes*) yang memfasilitasi aktifitas ekonomi di dalam negeri dan interaksi di antara penyelenggara ekonomi. *Economic governance* mempunyai implikasi terhadap *equity*, *poverty* dan *quality of life*. *Political governance* adalah proses-proses pembuatan keputusan untuk formulasi kebijakan. *Administrative governance* adalah sistem implementasi proses kebijakan. Oleh karena itu institusi dari *governance* meliputi tiga domain, yaitu *state*

(negara atau pemerintahan), *private sector* (sektor swasta atau dunia usaha) dan *society* (masyarakat), yang saling berinteraksi dan menjalankan fungsinya masing-masing. Institusi pemerintahan berfungsi menciptakan lingkungan politik dan hukum yang kondusif, sektor swasta menciptakan pekerjaan dan pendapatan, sedangkan *society* berperan positif dalam interaksi sosial, ekonomi, dan politik, termasuk mengajak kelompok-kelompok dalam masyarakat untuk berpartisipasi dalam aktifitas ekonomi, sosial dan politik.

Negara, sebagai satu unsur *governance*, di dalamnya termasuk lembaga-lembaga politik dan lembaga-lembaga sektor publik. Sektor swasta meliputi perusahaan-perusahaan swasta yang bergerak diberbagai bidang dan sektor informal lain di pasar. Ada anggapan bahwa sektor swasta adalah bagian dari masyarakat. Namun demikian sektor swasta dapat dibedakan dengan masyarakat karena sektor swasta mempunyai pengaruh terhadap kebijakan-kebijakan sosial, politik dan ekonomi, yang dapat menciptakan lingkungan yang lebih kondusif bagi pasar dan perusahaan-perusahaan itu sendiri. Masyarakat (*society*) terdiri dari individual maupun kelompok baik yang terorganisasi maupun tidak terorganisir) yang berinteraksi secara sosial, politik dan ekonomi dengan aturan formal maupun tidak formal. *Society* meliputi lembaga swadaya masyarakat, organisasi profesi dan lain-lain.

Wujud *good governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan negara yang solid dan bertanggungjawab, serta efektif dan efisien dengan

menjaga kesinergisan interaksi yang konstruktif di antara domain-domain, negara, sektor swasta dan masyarakat (*society*). Oleh karena *good governance* meliputi sistem administrasi negara, maka upaya mewujudkan *good governance* juga merupakan upaya melakukan penyempurnaan pada sistem administrasi negara yang berlaku pada suatu negara secara menyeluruh.⁵⁸

Kalau dilihat dari ketiga *domain* dalam *governance*, tampaknya *domain state* menjadi *domain* yang paling memegang peranan penting dalam mewujudkan *good governance*, karena fungsi pengaturan yang memfasilitasi *domain* sektor dunia usaha swasta dan masyarakat (*society*), serta fungsi administratif penyelenggaraan pemerintahan melekat pada *domain* ini. Peran pemerintah melalui kebijakan-kebijakan publiknya sangat penting dalam memfasilitasi terjadinya mekanisme pasar yang benar sehingga penyimpangan-penyimpangan yang terjadi di dalam pasar dapat dihindari.

Oleh karena itu, upaya-upaya perwujudan ke arah *good governance* dapat dimulai dengan membangun landasan demokratisasi penyelenggaraan negara dan bersamaan dengan itu dilakukan upaya pembenahan penyelenggara pemerintahan sehingga dapat terwujud *good governance*.

Atas dasar konsep *good governance* tersebut di atas, *governance* (*domain state*) sebagai pembuat hukum dan kebijakan adalah harus cukup adil dan dapat mengadopsi kepentingan semua pihak. Termasuk disini adalah pembuatan peraturan perundangan, kebijakan-kebijakan dan

⁵⁸ LAN & BPKP, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Penerbit LAN, 2000, buku pertama, hal. 5-8.

keputusan-keputusan yang menyangkut ketenagakerjaan, khususnya terhadap tenaga kerja perempuan. Hukum dan kebijakan yang dibuat haruslah melindungi dan mengatur adanya keadilan antara tenaga kerja laki-laki dan tenaga kerja perempuan, serta harus ada keadilan antara kepentingan pengusaha, tenaga kerja, komponen usaha lainnya dan mendorong mekanisme pasar yang dapat berkembang secara wajar dan baik.

4. Perlindungan Norma Kerja

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut :

4.1. Perlindungan Norma Kerja

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian pekerja yang berkaitan dengan norma kerja yang meliputi waktu kerja, mengasos, istirahat (cuti), lembur dan waktu kerja malam hari bagi pekerja wanita.

Pasal 77 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Waktu kerja meliputi :

- a. 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- b. 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;

Pasal 78 :

Apabila melebihi waktu kerja sebagaimana yang ditentukan, harus memenuhi syarat :

- a. ada persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan; atau
- b. waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu;
- c. pengusaha wajib membayar upah kerja lembur.

Pasal 79 :

Waktu istirahat dan cuti meliputi :

- a. istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja;
- b. istirahat mingguan 1 hari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu;
- c. cuti tahunan sekurang-kurangnya 12 hari kerja setelah pekerja/buruh yang bersangkutan bekerja selama 12 bulan secara terus menerus;
- d. istirahat panjang sekurang-kurangnya 2 bulan dan dilaksanakan pada tahun ketujuh dan kedelapan masing-masing 1 bulan bagi pekerja/buruh yang telah bekerja selama 6 Tahun berturut-turut pada perusahaan yang sama dengan ketentuan pekerja/buruh tersebut tidak berhak lagi atas istirahat tahunannya dalam 2 tahun berjalan dan selanjutnya berlaku untuk setiap kelipatan masa kerja 6 tahun.

Pekerja/buruh juga diberikan kesempatan untuk beridadah (Pasal 80). Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua waktu haid (Pasal 81). Pekerja/buruh perempuan harus diberi istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya ia menurut perhitungan akan melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan anak atau gugur kandung (Pasal 82). Waktu istirahat sebelum saat buruh menurut perhitungan akan melahirkan anak, dapat diperpanjang sampai selama-lamanya tiga bulan, jikalau dalam suatu keterangan dokter dinyatakan, bahwa hal itu perlu untuk menjaga kesehatannya. Buruh perempuan yang anaknya masih menyusui, harus diberi kesempatan untuk menyusukan anaknya, jikalau hal itu harus dilakukan selama waktu kerja (Pasal 83).

4.2. Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mengenai Keselamatan Kerja Pasal 86 (1) Undang - undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral kesusilaan;
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Undang - undang yang khusus mengatur keselamatan kerja adalah Undang - undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Ditinjau dari segi hukum keilmuan, keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam usaha mencegah kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja di tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja (perusahaan). Tempat kerja adalah setiap tempat yang di dalamnya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu :⁵⁹

1. Adanya suatu usaha, baik itu usaha yang bersifat ekonomis maupun usaha sosial
2. Adanya sumber bahaya
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik secara terus menerus maupun hanya sewaktu-waktu.

Yang bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja adalah pimpinan atau pengurus tempat kerja/perusahaan dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja adalah :⁶⁰

1. Terhadap tenaga kerja yang baru bekerja, ia berkewajiban menunjukan dan menjelaskan tentang :
 - a) Kondisi dan bahaya yang dapat timbul di tempat kerja.
 - b) Semua alat pengamanan dan perlindungan yang diharuskan.
 - c) Cara dan sikap dalam melakukan pekerjaannya.
 - d) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental tenaga kerja yang bersangkutan.

⁵⁹ Lalu Husni, op. cit, halaman 101.

⁶⁰ Ibid, hal. 101.

2. Terhadap tenaga kerja yang telah / sedang dipekerjakan, ia berkewajiban :

- a) Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan, penanggulangan kebakaran, pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan peningkatan usaha keselamatan dan kesehatan kerja pada umumnya.
- b) Memeriksa kesehatan baik fisik maupun mental secara berkala.
- c) Menyediakan secara Cuma-Cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh tenaga kerja.
- d) Memasang gambar dan undang-undang keselamatan kerja serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai dengan petunjuk pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja.
- e) Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja tersebut kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.
- f) Membayar biaya pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja ke Kantor Perbendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.

- g) Mentaati semua persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja baik yang diatur dalam peraturan perundang-undangan maupun yang diterapkan oleh pegawai pengawas.

Mengenai Kesehatan Kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Tujuan kesehatan kerja adalah :

- a. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental maupun sosial ;
- b. Mencegah tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja;
- c. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaan atau pekerjaan dengan tenaga kerja;
- d. Meningkatkan produktivitas kerja.

Sumber-sumber bahaya bagi Kesehatan Tenaga Kerja adalah:⁶¹

- 1. Faktor fisik, yang dapat berupa :
 - a. suara yang terlalu bising
 - b. suhu yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
 - c. penerangan yang kurang memadai
 - d. ventilasi yang kurang memadai
 - e. radiasi

⁶¹ Ibid, hal. 107-108.

- f. getaran mekanis
 - g. tekanan udara yang terlalu tinggi atau terlalu rendah
 - h. bau-bauan di tempat kerja
 - i. kelembaban udara
2. Faktor kimia, yang dapat berupa :
- a. gas/uap
 - b. cairan
 - c. debu-debuan
 - d. butiran kristal dan bentuk-bentuk lain
 - e. bahan-bahan kimia yang mempunyai sifat racun
3. Faktor biologis, yang dapat berupa :
- a. bakteri virus
 - b. jamur, cacing dan serangga
 - c. tumbuh-tumbuhan dan lain-lain yang hidup/timbul dalam lingkungan tempat kerja
4. Faktor fatal, yang dapat berupa :
- a. sikap badan yang tidak baik pada waktu kerja
 - b. peralatan yang tidak sesuai atau tidak cocok dengan tenaga kerja
 - c. gerak yang senantiasa berdiri atau duduk
 - d. proses, sikap dan cara kerja yang monoton
 - e. beban kerja yang melampaui batas kemampuan
5. Faktor psikologis, yang dapat berupa :

- a. kerja yang terpaksa/dipaksakan yang tidak sesuai dengan kemampuan
- b. suasana kerja yang tidak menyenangkan
- c. pikiran yang senantiasa tertekan terutama karena sikap atasan atau teman kerja yang tidak sesuai
- d. pekerjaan yang cenderung lebih mudah menimbulkan kecelakaan

5. Perlindungan Sosial Tenaga Kerja

5.1. Perlindungan Upah

Pasal 88 (1) Undang - undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah disebutkan bahwa upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada buruh untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut persetujuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha dengan buruh, termasuk tunjangan, baik untuk buruh itu sendiri maupun keluarganya.

Pasal 88 Ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa kebijakan pengupahan meliputi :

- a. upah minimum

- b. upah kerja lembur
- c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan
- d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya
- e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya
- f. bentuk dan cara pembayaran upah
- g. denda dan potongan upah
- h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
- i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional
- j. upah untuk pembayaran pesangon dan
- k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan

Pasal 93 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan, kecuali :

- a. Pekerja/buruh sakit sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- b. Pekerja/buruh perempuan yang sakit pada hari pertama dan kedua masa haidnya sehingga tidak dapat melakukan pekerjaan
- c. Pekerja/buruh tidak masuk bekerja karena pekerja/buruh menikah, menikahkan, mengkhitankan, membaptiskan anaknya, istri melahirkan atau keguguran kandungan, suami atau istri atau anak atau menantu atau orang tua atau mertua atau anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia

- d. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena sedang menjalankan kewajiban terhadap negara
- e. Pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaannya karena menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya
- f. Pekerja/buruh bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya, baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang seharusnya dapat dihindari pengusaha
- g. Pekerja/buruh melaksanakan hak istirahat
- h. Pekerja/buruh melaksanakan tugas serikat pekerja/serikat buruh atas persetujuan pengusaha dan
- i. pekerja/buruh melaksanakan tugas pendidikan dari perusahaan

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang sakit adalah :

- a. untuk 4 (empat) bulan pertama, dibayar 100% (seratus perseratus) dari upah
- b. untuk 4 (empat) bulan kedua, dibayar 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari upah
- c. untuk 4 (empat) bulan ketiga, dibayar 50% (lima puluh perseratus) dari upah dan
- d. untuk bulan selanjutnya dibayar 25% (dua puluh lima perseratus) dari upah sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan oleh pengusaha.

Upah yang dibayarkan kepada pekerja/buruh yang tidak masuk kerja sebagai berikut :

- a. pekerja/buruh menikah, dibayar untuk selama 3 (tiga) hari
- b. menikahkan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- c. mengkhitankan anaknya dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- d. membaptiskan anaknya, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- e. isteri melahirkan atau keguguran kandungan, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- f. suami/isteri, orang tua/mertua atau anak atau menantu meninggal dunia, dibayar untuk selama 2 (dua) hari
- g. anggota keluarga dalam satu rumah meninggal dunia, dibayar untuk selama 1 (satu) hari.

5.2. Jaminan Sosial Tenaga Kerja/Kesejahteraan Tenaga Kerja

Kesejahteraan pekerja diatur dalam Pasal 99 sampai dengan Pasal 101 Undang - undang Ketenagakerjaan. Pasal 99 ayat (1) disebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan (Pasal 100 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Disamping itu untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan (Pasal 101).

Undang - undang yang mengatur Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Undang - undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo. Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang No. 3 tahun 1992 adalah merupakan hak setiap tenaga kerja yang sekaligus merupakan kewajiban dari majikan. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Disamping itu program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya.
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Dengan demikian jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerjaan tidak harus meminta belas kasihan orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko seperti kecelakaan kerja, sakit, hari tua dan lainnya.

Adapun ruang lingkup pengaturan jaminan sosial bagi tenaga kerja meliputi :

5.2.1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit akibat hubungan kerja, demikian pula terhadap kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kembali melalui jalan yang biasa/wajar dilalui. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha yang besarnya antara 0,24-1,74% dari upah kerja sebulan. Besarnya iuran sangat tergantung dari tingkat resiko kecelakaan yang mungkin terjadi dari suatu jenis usaha tertentu, semakin besar tingkat resiko tersebut, semakin besar iuran kecelakaan kerja yang harus dibayar dan sebaliknya, semakin kecil tingkat resiko semakin kecil pula iuran yang harus dibayar.

5.2.2. Jaminan Kematian

Kematian yang mendapatkan santunan adalah tenaga kerja yang meninggal dunia pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan biaya pemakaman. Besarnya jaminan kematian ini adalah 0,30% dari upah pekerja selama sebulan yang ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.

Dalam Pasal 22 Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) disebutkan bahwa jaminan dibayar sekaligus (*lumpsum*) kepada janda atau duda atau anak yang meliputi :

- 1) Santunan kematian sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah)
- 2) Biaya pemakaman sebesar Rp. 200.000,- (dua ratus ribu rupiah)

Jika janda atau duda atau anak tidak ada maka jaminan kematian dibayarkan sekaligus kepada keturunan sedarah yang ada dari tenaga kerja, menurut garis lurus kebawah dan garis lurus ke atas dihitung sampai dengan derajat kedua.

5.2.3. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan;

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (*promotif*) dan pemulihan (*rehabilitatif*). Iuran jaminan pemeliharaan kesehatan ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha yang besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami isteri yang sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Jaminan ini meliputi :

- 1) Perawatan rawat jalan tingkat pertama.
- 2) Rawat jalan tingkat lanjutan.
- 3) Rawat inap.

- 4) Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan.
- 5) Penunjang diagnostik.
- 6) Pelayanan khusus.
- 7) Pelayanan gawat darurat.

(Pasal 3 Ayat [1] jo. Pasal 35 Ayat [1] Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993).

Dalam penyelenggaraan paket jaminan pemeliharaan kesehatan dasar, badan penyelenggara wajib :

- 1) Memberikan kartu pemeliharaan kesehatan kepada setiap peserta.
- 2) Memberikan keterangan yang perlu diketahui peserta mengenai paket pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan.

5.2.4. Tabungan Hari Tua

Hari tua adalah umur pada saat produktivitas tenaga kerja menurun, sehingga perlu diganti dengan tenaga kerja yang lebih muda. Termasuk dalam penggantian ini adalah jika tenaga kerja tersebut cacat tetap dan total (*total and permanent disability*). Pembayaran iuran jaminan hari tua menjadi tanggung jawab bersama antara pekerja dan pengusaha yakni 3,70% ditanggung pengusaha dan 2% ditanggung oleh pekerja (Pasal 9 Ayat [2] Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993). Adanya peran serta tenaga kerja dalam pembayaran iuran jaminan hari tua ini dimaksudkan semata-mata untuk mendidik tenaga kerja agar perlunya perlindungan di hari tua. Untuk itu perlu menyisihkan sebagian penghasilannya untuk menghadapi hari tua tersebut.

6. Perlindungan Teknis Terhadap Tenaga Kerja

6.1. Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

6.1.1. Batasan

Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Sistem Manajemen K3) adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur organisasi, perencanaan, tanggung jawab, pelaksanaan, prosedur, proses dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembangan, penerapan, pencapaian, pengkajian dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian resiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

Alasan penerapan sistem manajemen K3 adalah :

- a. Terjadinya kecelakaan di tempat kerja sebagian besar karena faktor manusia dan sebagian kecil karena faktor teknis.
- b. Untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja serta orang lain yang berada di tempat kerja serta sumber produksi, proses produksi dan lingkungan kerja agar tetap aman, perlu penerapan sistem manajemen K3.
- c. Untuk mengantisipasi hambatan teknis dalam era globalisasi perdagangan.

- d. Diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1996 tentang Sistem Manajemen K3 dan berlaku mulai tanggal 12 Desember 1996.⁶²

6.1.2. Tujuan dan Sasaran Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan dan sasaran Sistem Manajemen K3 adalah menciptakan suatu sistem keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien dan produktif.

6.1.3. Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

- a. Penerapan sistem manajemen K3 diwajibkan kepada :
- 1) Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 100 orang atau lebih ;
 - 2) Dan atau perusahaan yang mengandung potensi bahaya yang ditimbulkan oleh karakteristik proses bahan produksi yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja seperti peledakan, kebakaran, pencemaran dan penyakit akibat kerja.
- b. Sistem manajemen K3 wajib dilaksanakan oleh pengurus, pengusaha dan seluruh tenaga kerja sebagai satu kesatuan.

⁶² Kansil dan Christine, op.cit., buku kedua hal. 252-259.

c. Perusahaan wajib melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 1) Menetapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan menjamin komitmen terhadap penerapan sistem manajemen K3.
- 2) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 3) Merencanakan pemenuhan kebijakan, tujuan dan sasaran penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.
- 4) Menerapkan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif dengan mengembangkan kemampuan dan mekanisme pendukung yang diperlukan mencapai kebijakan, tujuan dan sasaran keselamatan dan kesehatan kerja.
- 5) Mengukur, memantau dan mengevaluasi kinerja keselamatan dan kesehatan kerja serta melakukan tindakan perbaikan dan pencegahan.
- 6) Meninjau secara teratur dan meningkatkan pelaksanaan sistem manajemen K3 secara berkesinambungan dengan tujuan meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja.

d. Pedoman penerapan sistem manajemen K3 tercantum dalam lampiran Peraturan Menteri Tenaga Kerja nomor PER-05/MEN/1996.

6.1.4. Audit Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Perusahaan dapat melakukan audit untuk pembuktian penerapan sistem manajemen K3 melalui badan audit yang ditunjuk oleh Menteri.

Audit sistem manajemen K3 meliputi unsur sebagai berikut :

- 1) Pembangunan dan pemeliharaan komitmen.
- 2) Strategi pendokumentasian.
- 3) Peninjauan ulang desain dan kontrak.
- 4) Pengendalian dokumen.
- 5) Pembelian.
- 6) Keamanan bekerja berdasarkan sistem manajemen K3.
- 7) Standar pemantauan.
- 8) Pelaporan dan perbaikan kekurangan.
- 9) Pengelolaan material dan pemindahannya.
- 10) Pengumpulan dan penggunaan data.
- 11) Pengembangan ketrampilan dan kemampuan.s

6.1.5. Kewenangan Direktur

Direktur berwenang menetapkan perusahaan yang dinilai wajib untuk diaudit berdasarkan pertimbangan tingkat risiko bahaya.

6.1.6. Mekanisme Pelaksanaan Audit

Audit sistem manajemen K3 dilaksanakan sekurang-kurangnya satu kali dalam tiga tahun. Untuk pelaksanaan audit, Badan Audit harus :

- 1) Membuat rencana tahunan audit.

- 2) Menyampaikan rencana tahunan audit kepada Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, pengurus tempat kerja yang akan diaudit dan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.
- 3) Mengadakan koordinasi dengan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat.

Pengurus tempat kerja yang akan diaudit wajib menyediakan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk pelaksanaan audit sistem manajemen K3. Badan audit wajib menyampaikan laporan audit kepada Direktur dengan tembusan kepada pengurus tempat kerja yang diaudit. Laporan audit lengkap menggunakan formulir sebagaimana lampiran III Peraturan Menteri ini. Direktur melakukan evaluasi dan penilaian setelah menerima laporan audit sistem manajemen K3. Berdasarkan hasil evaluasi dan penilaian, Direktur melakukan hal-hal sebagai berikut :

- 1) Memberikan Sertifikat dan bendera penghargaan sesuai dengan tingkat pencapaiannya, atau
- 2) Menginstruksikan kepada Pegawai Pengawas untuk mengambil tindakan apabila berdasarkan hasil audit ditemukan adanya pelanggaran atas peraturan perundangan.

6.1.7. Sertifikat Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

Sertifikat ditandatangani Menteri dan berlaku untuk jangka waktu 3 tahun. Jenis sertifikat dan bendera penghargaan sebagaimana tercantum dalam lampiran IV Peraturan Menteri ini.

6.1.8. Pembinaan dan Pengawasan

Pembinaan dan pengawasan terhadap penerapan sistem manajemen K3 dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

6.1.9. Pembiayaan

Biaya pelaksanaan audit sistem manajemen K3 dibebankan kepada perusahaan yang diaudit.

6.2. Keselamatan Kerja

Keamanan kerja dapat diartikan sebagai penjagaan umum terhadap bahaya kecelakaan di tempat kerja, yang melibatkan buruh yang bekerja pada majikan dan terjadi karena adanya sumber-sumber bahaya di tempat kerja. Sumakmur mengatakan bahwa keselamatan kerja adalah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan.⁶³ Pada awalnya keselamatan kerja ini diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (Pasal 1602w) dengan ketentuan mewajibkan majikan untuk mengatur dan memelihara ruangan, alat dan perkakas, di tempat ia menyuruh melakukan pekerjaan sedemikian rupa demikian pula mengenai petunjuk-petunjuk sedemikian rupa sehingga buruh terlindung dari bahaya yang mengancam badan, kehormatan dan harta bendanya, sepanjang mengingat sifat pekerjaan selayaknya diperlukan.⁶⁴ Keselamatan kerja diatur melalui Undang-

⁶³ Sumakmur, op.cit, hal. 1.

⁶⁴ Iman Soepomo, op.cit., hal. 167.

undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, berlaku mulai tanggal 12 Januari 1970.⁶⁵

6.2.1. Ruang Lingkup Keselamatan Kerja

Ruang lingkup keselamatan kerja adalah meliputi setiap ruangan atau lapangan, tertutup atau terbuka, bergerak atau tetap di mana tenaga kerja bekerja, atau yang sering dimasuki tenaga kerja untuk keperluan suatu usaha dan di mana terdapat dumber atau sumber-sumber bahaya.

Dalam penerapannya, ada tiga unsur yang terkait dengan keselamatan kerja, yaitu : (a) tempat di mana dilakukan pekerjaan bagi sesuatu usaha; (b) adanya tenaga kerja yang bekerja di sana; dan (c) adanya bahaya kerja di tempat itu.

6.2.2. Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Dalam konsideran Undang-undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja disebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional, setiap orang lainnya yang berada di tempat kerja perlu terjamin pula keselamatannya dan setiap sumber produksi perlu dipakai dan dipergunakan secara aman dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut maka perlu diadakan upaya-upaya untuk membina norma-norma perlindungan kerja. Dalam kaitan ini Pemerintah perlu

⁶⁵ Kansil, dan Christine, op.cit, buku kedua hal. 136-152.

mengatur syarat-syarat keselamatan kerja yang sesuai dengan perkembangan masyarakat, industrialisasi, teknik dan teknologi.

Syarat-syarat keselamatan kerja ini dimaksudkan untuk :

- a. mencegah dan mengurangi kecelakaan;
- b. mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran;
- c. mencegah dan mengurangi bahaya peledakan;
- d. memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya;
- e. memberi pertolongan pada kecelakaan;
- f. memberi alat-alat perlindungan diri pada para pekerja;
- g. mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran;
- h. mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan;
- i. memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai;
- j. menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik;
- k. menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup;
- l. memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban;
- m. memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerjanya;
- n. mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang;

- o. mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan;
- p. mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang;
- q. mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya;
- r. menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang bahaya kecelakaannya menjadi bertambah tinggi.

Syarat-syarat keselamatan kerja tersebut memuat prinsip-prinsip teknis ilmiah menjadi suatu kumpulan ketentuan yang disusun secara teratur, jelas dan praktis yang mencakup bidang konstruksi, bahan, pengolahan dan pembuatan, perlengkapan alat-alat perlindungan, pengujian dan pengesahan, pengepakan atau pembungkusan, pemberian tanda-tanda pengenal atas bahan, barang, produk teknis dan aparat produksi untuk menjamin keselamatan barang-barang itu sendiri, keselamatan tenaga kerja yang melakukannya dan keselamatan umum. Pelaksanaan ketentuan perundangan ini dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk oleh Menteri, dan pengawasannya dilakukan oleh pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja yang ditunjuk oleh Menteri.

6.2.3. Pengawasan dan Pembinaan Keselamatan Kerja

Pengawasan umum terhadap undang-undang keselamatan kerja dilakukan oleh Direktur dan pengawasan langsung dilakukan oleh pegawai pengawas dan ahli keselamatan kerja. Apabila dalam pengawasan ada yang tidak menerima atas keputusan direktur, maka

pihak yang tidak menerima dapat mengajukan permohonan banding kepada Panitia Banding.

Tatacara permohonan banding ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan keputusan Panitia Banding tidak dapat dibanding lagi.

Pembinaan keselamatan kerja dilakukan oleh pengurus perusahaan dan tenaga kerja, dengan upaya dan tindakan-tindakan yang menjadi kewajiban pengurus perusahaan dalam keselamatan kerja.

6.2.4. Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Panitia pembina keselamatan dan kesehatan kerja dibentuk oleh Menteri Tenaga kerja dengan tujuan untuk mengembangkan kerjasama, saling pengertian dan partisipasi aktif dari pengusaha atau pengurus dan tenaga kerja dalam tempat-tempat kerja untuk melaksanakan tugas dan kewajiban bersama di bidang keselamatan dan kesehatan kerja, dalam rangka melancarkan usaha berproduksi.

Panitia pembina Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu badan yang terdiri dari unsur-unsur penerima kerja, pemberi kerja dan pemerintah.

Panitia ini mempunyai tugas memberi pertimbangan dan dapat membantu pelaksanaan usaha pencegahan kecelakaan dalam perusahaan yang bersangkutan serta dapat memberikan penjelasan dan penerangan efektif pada para pekerja yang bersangkutan.

6.2.5. Kewajiban Pemerintah dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Kewajiban pemerintah dalam keselamatan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja khususnya, dan secara umum melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang di bidang ketenagakerjaan.
- b. Melakukan pembinaan bersama-sama dengan pengurus perusahaan, pengusaha dan tenaga kerja untuk mencegah timbulnya kecelakaan kerja.
- c. Memberikan sanksi sesuai dengan kewenangannya terhadap pelanggaran pelaksanaan undang-undang di bidang ketenagakerjaan umumnya, dan secara khusus di bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

6.2.6. Kewajiban Pengurus Perusahaan dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pengurus Perusahaan dalam pelaksanaan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja mempunyai kewajiban sebagai berikut :

- 1) memberikan kesehatan badan, kondisi mental dan kemampuan fisik dari tenaga kerja yang akan di trimanya maupun akan dipindahkan sesuai dengan sifat-sifat pekerjaan yang diberikan padanya;

- 2) memeriksakan semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya secara berkala pada dokter yang ditunjuk oleh pengusaha dan dibenarkan oleh pejabat yang berwenang;
- 3) menunjukkan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja baru tentang :
 - (1) kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya serta dapat timbul dalam tempat kerjanya;
 - (2) semua pengamanan dan alat-alat perlindungan yang diharuskan dalam tempat kerja;
 - (3) alat-alat perlindungan diri bagi semua tenaga kerja yang bersangkutan;
 - (4) cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaannya;
- 4) menyelenggarakan pembinaan bagi semua tenaga kerja yang berada di bawah pimpinannya dalam pencegahan kecelakaan dan pemberantasan kebakaran serta peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja, juga dalam pemberian pertolongan pertama pada kecelakaan;
- 5) memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi usaha dan tempat kerja yang dijalankan;
- 6) menempatkan semua syarat keselamatan kerja secara tertulis, gambar keselamatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja;
- 7) menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan kepada tenaga kerja dan setiap orang yang memasuki tempat kerja tersebut.

6.2.7. Kewajiban dan Hak Tenaga Kerja dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tenaga kerja mempunyai kewajiban dan hak sebagai berikut :

- a. memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pengawas-pengawas dan atau ahli keselamatan kerja;
- b. memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan;
- c. memenuhi dan mentaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- d. meminta kepada pengurus agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan;
- e. menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan di mana syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya dalam batas-batas masih dapat dipertanggungjawabkan, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas.

6.2.8. Kewajiban Bila Memasuki Tempat Kerja

Setiap orang, baik yang bersangkutan maupun tidak bersangkutan dengan pekerjaan di tempat kerja bila akan memasuki tempat kerja diwajibkan mentaati semua petunjuk keselamatan kerja dan memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.

6.2.9. Kecelakaan dan Kecelakaan Akibat Kerja

Kecelakaan tidaklah terjadi secara kebetulan, melainkan ada sebabnya. Oleh karena itu kecelakaan secara logika dapat dicegah,

asalkan kita ada kemauan untuk mencegahnya. Kecelakaan akibat kerja harus diteliti dan dicari sebab-sebabnya, agar kita dapat melakukan koreksi-koreksi yang ditujukan kepada sebab-sebab kecelakaan dan kecelakaan akibat kerja. Hasil yang ingin dicapai adalah kecelakaan-kecelakaan tersebut tidak berulang lagi.

Sumakmur memperkirakan bahwa sepertiga dari kecelakaan-kecelakaan itu menyebabkan kematian disebabkan karena jatuh, baik dari tempat yang tinggi maupun jatuh di tempat datar.⁶⁶

6.2.10. Sebab-sebab Kecelakaan

Sebab-sebab kecelakaan dapat digolongkan menjadi dua golongan, yaitu :

- a. Faktor mekanis dan lingkungan, yaitu meliputi segala sesuatu selain manusia.
- b. Faktor manusia sendiri yang merupakan sebab kecelakaan.

Faktor mekanis dan lingkungan dapat dibagi-bagi menurut keperluan untuk maksud apa. Misalnya di perusahaan-perusahaan, sebab-sebab kecelakaan dapat disusun menurut : pengolahan bahan, mesin penggerak dan pengangkat, jatuh di lantai dan tertimpa benda jatuh, pemakaian alat-alat dan perkakas yang dipegang dengan tangan, menginjak atau terbentur barang, luka-luka bakar oleh benda pijar, dan pengangkutan.

Faktor manusia dapat dicontohkan, misalnya seorang pekerja mengalami kecelakaan disebabkan kejatuhan benda tepat mengenai

⁶⁶ Sumakmur, op.cit, hal. 212.

kepalanya. Sesungguhnya bila ia mengikuti petunjuk untuk tidak berjalan dibawah alat angkat barang, maka sesungguhnya ia tidak harus mendapat kecelakaan.

6.2.11. Kecenderungan untuk celaka

Kecenderungan untuk celaka berkaitan dengan sifat dan perilaku pekerja. Pada kenyataannya untuk pekerja-pekerja tertentu terdapat tanda-tanda kecenderungan untuk mengalami kecelakaan-kecelakaan. Di sini jelas terkait dengan faktor manusia dalam terjadinya kecelakaan akibat kerja. Memang ada orang-orang yang bersifat sembrono, asal saja, semauanya, terlalu lambat, masa bodoh, suka melamun, terlalu berani, selalu tergesa-gesa dan lain-lain. Sifat-sifat demikian mempunyai kecenderungan untuk celaka. Pekerja yang terlalu lamban tidak sesuai dengan pekerjaan yang memerlukan kegesitan dan ia akhirnya ia cenderung celaka.

Kecenderungan untuk celaka juga terkait dengan faktor psikologis manusia. Penyelidikan menunjukkan bahwa hampir 85% sebab-sebab dari kecelakaan kecil bersumber dari faktor manusia. Keadaan emosi pekerja juga bisa menyebabkan kecelakaan. Misalnya seorang pekerja mempunyai perasaan ketidakadilan, perkelaian dengan teman sekerja, atau dirumah dengan keluarga, atau peristiwa-peristiwa percintaan dan lain-lain. Dapat pula trjadi kecelakaan akibat kerja karena kejemuan, kebencian atau putus asa. Dan memang ada orang yang mempunyai dorongan-dorongan jiwa untuk berbuat agar celaka. Sering

pula kecelakaan disengaja untuk memperoleh kompensasi cacat yang diderita dari kecelakaan tersebut dan lain-lain alasan tertentu.⁶⁷

6.2.12. Kerugian-kerugian oleh karena Kecelakaan

Tiap kecelakaan adalah kerugian, dan kerugian ini terlihat dari adanya dan besarnya biaya kecelakaan. Biaya untuk kecelakaan ini sering-sering sangat besar dan biaya itu menjadi beban negara dan rakyat (tenaga kerja) seluruhnya.

Sumakmur menyatakan bahwa biaya kecelakaan ini dapat dibagi menjadi dua, yaitu : biaya langsung dan biaya tersembunyi.⁶⁸

Biaya langsung adalah biaya untuk pertolongan pertama pada kecelakaan, biaya pengobatan dan perawatan, biaya rumah sakit, biaya angkutan korban, upah selama pekerja tidak mampu bekerja, kompensasi cacat (kalau ada), dan biaya atas kerusakan bahan-bahan, alat-alat dan mesin.

Biaya tersembunyi meliputi segala sesuatu yang tidak terlihat pada waktu atau beberapa waktu setelah kecelakaan terjadi. Biaya ini meliputi berhentinya operasi perusahaan oleh karena pekerja-pekerja lainnya menolong atau tertarik oleh peristiwa kecelakaan itu, biaya yang harus diperhitungkan untuk mengganti orang yang sedang menderita oleh karena kecelakaan dengan orang baru yang belum biasa bekerja di tempat itu, dan lain-lainnya lagi. Atas dasar penelitian di luar negeri,

⁶⁷ Sumakmur, op.cit., hal. 213.

⁶⁸ Sumakmur, op.cit., hal. 213.

perbandingan antara biaya langsung dengan biaya tersembunyi adalah 1 dibanding 4.

Biasanya kecelakaan kecil tidak dilaporkan, yang dilaporkan dan dicatat adalah hanya kecelakaan besar, padahal justru jumlah kecelakaan-kecelakaan kecil biayanya kalau dijumlahkan menjadi besar. Menurut penelitian, ratio kecelakaan besar dibandingkan dengan kecelakaan-kecelakaan kecil adalah 1 dibanding 10. Dapat dijelaskan bahwa kecelakaan kecil adalah kecelakaan yang tidak menyebabkan pekerja tidak masuk kerja sebagai akibat kecelakaan tersebut. Biasanya pada kecelakaan kecil pekerja yang bersangkutan adalah sehat, tetapi tidak dapat melaksanakan pekerjaannya. Misalnya kecelakaan itu luka pada jari telunjuk, meskipun badan sehat tetapi karena telunjuknya luka maka pekerja tidak dapat melakukan pekerjaannya.

6.2.13. Kecelakaan menurut Jenis Pekerjaan

Jenis-jenis pekerjaan mempunyai peranan besar dalam menentukan jumlah dan macam kecelakaan. Kecelakaan di perusahaan akan lain dengan kecelakaan - kecelakaan di perkebunan, kehutanan, pertambangan atau perkapalan. Demikian pula jumlah dan jenis kecelakaan di berbagai unit operasi dalam suatu proses di perusahaan. Dan juga berbagai pekerjaan yang termasuk dalam suatu unit operasi.⁶⁹

Kecelakaan-kecelakaan di pertambangan dapat disebutkan merupakan akibat ledakan, runtuhnya dinding dan atap tambang, jatuh

⁶⁹ Sumakmr, op.cit., hal. 216.

ketika menaiki atau menuruni tangga, selipnya lori, dan lain sebagainya. Kecelakaan-kecelakaan hubungan dengan industri maritim, misalnya : tenggelam, ditelan ikan, luka oleh barang-barang atau binatang-binatang laut berbisa, dan lain-lain. Kecelakaan di sektor perkebunan dan kehutanan, antara lain kejatuhan kayu, jatuh, terjerembab, luka oleh perkakas tangan, dan lain-lain. Kecelakaan di dok kapal, selain kecelakaan biasa, juga dapat bahaya jatuh ke laut dan tenggelam. Kecelakaan yang berhubungan dengan pembangunan perumahan, ialah jatuh, kejatuhan benda, luka-luka oleh perkakas dan lain-lain. Mesin yang berputar dapat mengadakan tarikan-tarikan pada baju yang longgar atau rambut yang terurai dapat menyebabkan lepasnya kulit kepala.

Kecelakaan-kecelakaan lain dapat disebutkan misalnya : gergaji listrik untuk pemotongan kayu dapat menyebabkan luka atau terputusnya tangan, pekerjaan yang berhubungan dengan arus listrik bervoltage tinggi dapat menyebabkan kecelakaan tersengat arus listrik, kecelakaan arus pendek menyebabkan kebakaran, dan sebagainya.

6.2.14. Pencegahan Kecelakaan

Usaha-usaha pencegahan kecelakaan kerja telah dimulai pada abad XVIII yaitu pada masa revolusi industri di Barat. Hal ini terjadi karena adanya penemuan-penemuan baru di bidang industri, antara lain terciptanya mesin tenun pital, mesin tenun halus dan perkakas tenun baru yang menyebabkan industri tekstil berkembang dari industri rumah menjadi industri pabrik. Timbullah permintaan untuk mendapatkan

tenaga kerja dengan upah yang rendah dan sesuai untuk keperluan industri pabrik tersebut. Umumnya dipekerjakan tenaga anak-anak dan perempuan dari keluarga miskin. Mereka bekerja secara sembunyi dan tidak dilindungi. Mulailah timbul gerakan-gerakan pembaharuan dan penyempurnaan teknologi itu oleh orang-orang yang merasa mempunyai tanggung jawab moral terhadap perbaikan untuk kepentingan sesamanya dengan memperhatikan usaha pencegahan kecelakaan kerja. Bentuk kecelakaan sebagian besar ditentukan oleh kesadaran keselamatan kerja dari para pekerja sendiri dan dari pihak manajemen

Kecelakaan kerja dapat dicegah, asal ada kemauan untuk mencegahnya. Pencegahan didasarkan atas pengetahuan tentang sebab-sebab dan cara analisisnya harus betul-betul diketahui. Pencegahan ditujukan pada lingkungan, mesin-mesin kerja, alat-alat kerja, perkakas kerja dan manusia.⁷⁰

Lingkungan harus memenuhi syarat-syarat lingkungan kerja yang baik, pemeliharaan rumah tangga yang baik, keadaan gedung yang selamat, dan perencanaan yang baik. Syarat-syarat lingkungan kerja meliputi ventilasi, penerangan cahaya, sanitasi dan suhu udara. Pemeliharaan rumah tangga perusahaan meliputi penimbunan, pengaturan mesin, bejana-bejana dan lain-lain. Gedung harus memiliki alat pemadam kebakaran, pintu keluar darurat, lubang ventilasi dan lantai yang baik. Perencanaan yang baik terlihat dari pengaturan operasi,

⁷⁰ Sumakmur, op.cit, hal. 214.

pengaturan tempat mesin, proses yang selamat, cukup alat-alat, dan cukup alat-alat, dan cukup pedoman-pedoman pelaksanaan dan aturan-aturan. Mesin-mesin, alat-alat dan perkakas kerja harus memenuhi perencanaan yang baik, cukup dilengkapi alat-alat pelindung dan lain-lain.

Mengenai faktor manusia, harus diperhatikan adanya aturan-aturan kerja, kemampuan pekerja, kurangnya konsentrasi, disiplin kerja, perbuatan-perbuatan yang mendatangkan kecelakaan ketidakcocokan fisik dan mental.

Dewasa ini bermacam-macam usaha yang dilakukan pemerintah untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan-perusahaan atau tempat-tempat kerja, yaitu dengan membuat dan mengadakan :

- a. Peraturan-peraturan, yaitu yang bertalian dengan syarat-syarat kerja umum, perencanaan, konstruksi, perawatan, pengawasan, pengujian dan pemakaian peralatan industri, kewajiban pengusaha dan pekerja, latihan pengawasan kesehatan kerja, pertolongan pertama pada kecelakaan dan pengujian kesehatan;
- b. Standarisasi, yaitu menyusun standar-standar yang bersifat resmi, setengah resmi atau tidak resmi yang bertalian dengan konstruksi yang aman dengan peralatan industri, keselamatan dan kesehatan kerja, atau alat-alat pelindung diri;

- c. Pengawasan, yaitu pengawasan terhadap pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. *Technical research*, meliputi hal-hal seperti penyelidikan harta benda dan karakteristik dari bahan - bahan berbahaya, mempelajari pengamanan mesin, pengujian respirator, penyelidikan tentang cara pencegahan gas dan debu yang mudah meledak, menyelidiki bahan dan desain yang cocok untuk kabel baja pesawat-pesawat angkat;
- e. *Medical research*, meliputi hal-hal yang khusus mengenai penyelidikan pengaruh fisiologis dan psikologis dari faktor-faktor lingkungan dan teknologi dan keadaan-keadaan fisik yang menjurus kepada kecelakaan;
- f. *Psychological research*, misalnya penyelidikan mengenai pola-pola psikologis yang menjurus kepada kecelakaan;
- g. *Statistical research*, untuk menentukan macam-macam dari kecelakaan yang terjadi, jumlah, jenis orang-orangnya, operasinya dan sebab-sebabnya;
- h. Pendidikan, meliputi pengajaran dan pendidikan keselamatan kerja sebagai mata pelajaran di sekolah-sekolah teknik dan pusat-pusat latihan kejuruan;
- i. Training (latihan), misalnya pemberian instruksi atau petunjuk-petunjuk praktik kepada para pekerja dan pekerja-pekerja yang baru masuk mengenai hal keselamatan dan kesehatan kerja;

- j. Penerangan, misalnya menanamkan pengertian dan kesadaran keselamatan dan kesehatan kerja kepada para pekerja dengan cara pembinaan, penerbitan-penerbitan dan lain-lain;
- k. Asuransi, misalnya pemberian insentive keuangan untuk meningkatkan usaha pencegahan kecelakaan dalam bentuk pemberian reduksi terhadap premi, yang dibayar oleh pengusaha apabila ternyata tingkat kecelakaan dalam pabriknya menurun;
- l. Tindakan usaha keselamatan kerja di tempat kerja.

6.2.15. Alat-alat Pelindung Diri

Perlindungan tenaga kerja melalui usaha-usaha teknis pengamanan tempat kerja, peralatan, dan lingkungan kerja sangat diperlukan. Namun kadang-kadang kecelakaan kerja masih belum dapat dikendalikan sepenuhnya, sehingga diperlukan alat-alat pelindung diri (*personal protective devices*). Alat pelindung diri harus memenuhi persyaratan : nyaman dipakai, tidak mengganggu kerja dan memberikan perlindungan efektif terhadap jenis bahaya kecelakaan kerja.⁷¹

Pakaian kerja harus dianggap sebagai alat perlindungan terhadap bahaya-bahaya kecelakaan kerja. Pakaian kerja tenaga kerja pria yang bekerja melayani mesin seharusnya berlengan pendek, tidak longgar pada dada atau punggung (pas), tidak berdasi dan tidak ada lipatan-lipatan yang mendatangkan bahaya. Pakaian wanita sebaiknya memakai celana panjang, jala rambut, baju yang pas dan tidak memakai perhiasan-

⁷¹ Sumakmur, op.cit., hal. 217.

perhiasan. Pakaian sintetis hanya baik terhadap bahan-bahan kimia yang korosif, tetapi berbahaya pada lingkungan kerja dengan bahan-bahan yang dapat meledak oleh aliran listrik statis.

Alat-alat perlindungan diri dapat digolongkan menurut bagian-bagian tubuh yang melindunginya, misalnya :

- a. Kepala : pengikat rambut, penutup rambut, jala rabut, topi dari berbagai bahan;
- b. Mata : kaca mata dari bahan berbagai gelas;
- c. Muka : perisai muka;
- d. Tangan dan jari-jari : sarung tangan;
- e. Kaki : sepatu;
- f. Alat pernapasan : respirator/masker khusus;
- g. Telinga : sumbat telinga, tutup telinga;
- h. Tubuh : pakaian kerja dari berbagai bahan.

6.2.16. Tata Cara Pelaporan dan Pemeriksaan Kecelakaan

Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pengurus perusahaan diwajibkan melaporkan tiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

- b. Tata cara pelaporan dan pemeriksaan kecelakaan kerja oleh pejabatan tersebut diatur dalam peraturan perundangan, yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 03/MEN/1998.⁷²

7. Kesehatan Kerja

7.1. Pengertian Kesehatan Kerja

Kesehatan kerja adalah spesialisasi dalam ilmu kesehatan/kedokteran beserta praktiknya yang bertujuan agar pekerja atau masyarakat pekerja memperoleh derajat kesehatan yang setinggi-tingginya, baik fisik, atau mental, maupun sosial, dengan usaha-usaha preventif (pencegahan) dan kuratif (pengobatan), terhadap penyakit-penyakit atau gangguan-gangguan kesehatan yang diakibatkan faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan kerja, serta terhadap penyakit-penyakit umum.

Kesehatan kerja biasanya dihubungkan dengan higene perusahaan, yaitu suatu spesialisasi dalam ilmu higene beserta prakteknya yang dengan mengadakan penilaian kepada faktor-faktor penyebab penyakit, kualitatif dan kuantitatif dalam lingkungan kerja dan perusahaan melalui pengukuran, yang hasilnya dipergunakan untuk dasar tindakan korektif kepada lingkungan tersebut serta bila perlu pencegahan, agar pekerja dan masyarakat sekitar suatu perusahaan terhindar dari bahaya akibat kerja serta dimungkinkan menikmati derajat kesehatan setinggi-tingginya.⁷³

⁷² Kansil dan Christine, op.cit, buku kedua hal. 321.

⁷³ Sumakmur, op.cit., hal. 1.

Dari batasan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sasaran higene perusahaan adalah lingkungan kerja dan bersifat teknik, sedangkan sasaran kesehatan kerja adalah manusia dan bersifat medis. Lazimnya kedua disiplin ilmu tersebut digabungkan dengan keselamatan kerja, sehingga menjadi keselamatan dan kesehatan kerja. Di sini upaya keselamatan kerja lingkupnya lebih terbatas yaitu berhubungan dengan kecelakaan kerja saja, sedangkan higene perusahaan dan kesehatan kerja lingkupnya lebih luas.

7.2.Peraturan Kesehatan Kerja

Adanya peraturan perundangan dalam praktek higene perusahaan dan kesehatan kerja sangatlah diperlukan, karena dengan kekuatan undang-undang lah pejabat - pejabat Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Kesehatan dapat melakukan inspeksi / pengawasan dan memaksakan segala sesuatunya yang diatur oleh undang-undang atau peraturan lainnya kepada perusahaan untuk mematuhi. Apabila peringatan-peringatan tidak diindahkan maka atas kekuatan undang-undang pula dapat dipaksakan sanksi-sanksi menurut undang-undang pula.

Peraturan perundangan yang ada sangkut pautnya dengan higene perusahaan dan kesehatan kerja adalah :

- a. Undang-undang No. 12 Tahun 1948, Undang-undang Kerja, yang diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang No. 1 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 2;

- b. Undang-undang No. 23 Tahun 1948, Undang-undang Pengawasan Perburuhan, yang diberlakukan untuk seluruh Indonesia dengan Undang-undang No. 3 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 No. 4;
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1948 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 dan Nomor 13 Tahun 1950, yang diberlakukan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1951, Lembaran Negara 1951 Nomor 7;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Istirahat Tahunan Bagi Buruh, Lembaran Negara Tahun 1954 Nomor 37, yang diperluas lingkup berlakunya oleh Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KPTS.69/MEN/1980, Tentang Perluasan Lingkup Istirahat Tahunan Bagi Buruh;
- e. *Maatregelen ter Beperking van de Kinder-arbeid en de Nacht-arbeid van Vrouwen* (Peraturan Tentang Pembatasan Pekerjaan Anak dan Pekerjaan Wanita pada Malam Hari), Staatsblad 1925 Nomor 647, juga Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor.PER.01/MEN/1987, Tentang Perlindungan bagi Anak yang Terpaksa Bekerja;
- f. *Bepalingen Betreffende de Arbeid van Kinderen en Jeugdige Personen aan Boord van Schepen* (Peraturan tentang Pekerjaan Anak dan Orang Muda di Kapal) Staatsblad 1926 Nomor 87;
- g. *Panglong reglement* (peraturan Tentang Panglong) Staatsblad 1923 Nomor 220;

- h. *Voorschriften Omtrent de Dienst-en Rusttijden van Bestuurders van Motorrijtuigen* (Peraturan Tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat bagi Pengemudi Kendaraan Bermotor), Staatsblad 1936 Nomor 451;
- i. *Stoom-ordonnantie* (Peraturan Tentang Ketel Uap), Staatsblad 1930 Nomor 225;
- j. *Stoom-verordening* (Aturan Pelaksanaan Peraturan Tentang Ketel Uap) Staatsblad 1930 Nomor 336 diubah dengan Staatsblad 1934 Nomor 462 dan Staatsblad 1937 Nomor 324, juncto Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1971 Tentang Peraturan Pemungutan Biaya Pemeriksaan dan Pengawasan Keselamatan Kerja di Perusahaan;
- k. *Loodwit-ordonnantie* (Aturan Pelaksanaan Peraturan tentang Petasan) Staatsblad 1933 Nomor 10;
- l. Undang-undang Kecelakaan tahun 1847;
- m. Undang-undang No. 23 Tahun 1953 Tentang Wajib Melaporkan Perusahaan. Undang-undang ini telag dicabut oleh Undang-undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan;
- n. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja;
- o. Undang-undang No. 3 Tahun 1969 tentang persetujuan konvensi ILO Nomor 120 tentang higene dalam perniagaan dan kantor-kantor;
- p. Peraturan Menteri Perburuhan Tahun 1964 tentang syarat-syarat kebersihan dan kesehatan tempat kerja;

- q. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 03/MEN/1982 tentang pelayanan kesehatan kerja di perusahaan⁷⁴ .

7.3. Tempat Kerja

Tempat kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Penataan tempat kerja dan lingkungannya yang baik dapat mencegah sebagian besar kecelakaan kerja dan mencegah timbulnya penyakit-penyakit akibat kerja. Khususnya kebersihan dalam perusahaan, baik kebersihan luar dan dalam gedung, penataan dan penggunaan bahan-bahan industri, pengelolaan sampah atau limbah industri, akan mencegah timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.⁷⁵

Segi-segi kebersihan dalam perusahaan meliputi : kebersihan luar dan dalam gedung, persediaan air untuk perusahaan yang baik, keadaan kakus yang baik, pembuangan sampah dan air sampah yang baik, keadaan yang tidak menimbulkan berkumpul atau bersarangnya nyamuk dan lalat, adanya kantin yang bersih dan sehat.

Yang dimaksud tempat kerja adalah setiap tempat kerja, terbuka atau tertutup, yang lazimnya digunakan atau dapat diduga akan digunakan untuk melakukan pekerjaan, baik tetap maupun sementara.⁷⁶ Tempat kerja tersebut adalah tempat kerja perusahaan atau jenis perusahaan tertentu, yaitu :

⁷⁴ Abdul Rachmat Budiono, op.cit, hal. 189.

⁷⁵ Sumakmur, op.cit., hal. 221.

⁷⁶ Budiono, Abdul Rachmat, op.cit, hal. 189.

- a. Perusahaan batik;
- b. Perusahaan biskuit;
- c. Perusahaan tepung gaplek (tapioka);
- d. Penjemuran kopra;
- e. Percetakan;
- f. Penggodogan gambir;
- g. Perusahaan krupuk;
- h. Perusahaan kulit;
- i. Perusahaan baja;
- j. Perusahaan mebel;
- k. Perusahaan mie dan bihun;
- l. Pabrik minyak;
- m. Penggilingan beras;
- n. Perusahaan cerutu dan sigaret;
- o. Perusahaan rokok;
- p. Perusahaan kembang gula dan coklat;
- q. Perusahaan tegel dan barang dari tanah liat;
- r. Pabrik es;
- s. Pertenunan;
- t. Pabrik roti dan kue;
- u. Tempat paniupan kaca;
- v. Tempat pembuatan kecap;
- w. Pabrik barang dari karet.

Secara rinci syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah : halaman, gedung, ruangan kerja, cahaya siang dan penerangan buatan, dapur dan kamar makan, alat perlengkapan, tempat mandi dan kakus.

Tempat kerja dan perumahan buruh yang disediakan oleh majikan harus memenuhi syarat kesehatan dan kebersihan.

7.4. Sistem Kesehatan di Perusahaan

Dalam upaya menyediakan fasilitas kesehatan di perusahaan, maka pimpinan perusahaan haruslah menentukan sistem kesehatan di perusahaannya. Sistem Kesehatan di Perusahaan adalah merupakan tatanan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan individu pekerja atau masyarakat perusahaan untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal.⁷⁷

Sistem kesehatan di perusahaan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Adanya pengorganisasian pelayanan kesehatan yang jelas tentang jenis, bentuk, jumlah dan pendistribusiannya;
- b. Adanya pengorganisasian pembiayaan kesehatan yang harus jelas jumlah, pendistribusiannya, pemanfaatannya dan mekanisme pembiayaannya;
- c. Mutu pelayanan dan manfaat pembiayaan, apakah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat perusahaan atau pekerja.

7.5. Persyaratan Pelayanan Kesehatan di Perusahaan

⁷⁷ Djojodibroto, Darmanto, *Kesehatan Kerja di Perusahaan*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999, hal. 15.

Suatu pelayanan kesehatan yang baik adalah harus memenuhi persyaratan-persyaratan berikut : *available* (tersedia), *appropriate* (wajar) *continue* (berkesinambungan), *acceptable* (dapat diterima), *accessible* (dapat dicapai), dan *affordable* (terjangkau).⁷⁸

Demikian pula suatu pelayanan kesehatan kerja (perusahaan) dikatakan baik apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Tersedia (*available*) : perusahaan harus menyediakan pelayanan kesehatan untuk pekerja dengan cara mempunyai poliklinik sendiri atau diserahkan kepada pihak ketiga.
- b. Wajar (*appropriate*) : pelayanan kesehatan kerja harus sesuai dengan kebutuhan dan kewajiban untuk pekerja, sesuai dengan kondisi dan situasi perusahaan.
- c. Berkesinambungan (*continue*) : pelayanan kesehatan kerja harus berkelanjutan, yaitu selain pemeriksaan pada saat pekerja sakit, juga dilakukan pemeriksaan kesehatan secara berkala sehingga kesehatan pekerja dapat dipantau secara terus menerus.
- d. Dapat diterima (*acceptable*) : artinya pekerja dapat menerima pelayanan kesehatan sesuai dengan kondisi perusahaan.
- e. Dapat dicapai (*accessible*) : pelayanan kesehatan kerja yang diupayakan harus mudah dicapai oleh pekerja yang memerlukan pelayanan, artinya pekerja yang jauh dari pelayanan kesehatan harus mendapatkan fasilitas transportasi.

⁷⁸ Azrul Azwar, *Menuju Pelayanan Kesehatan Yang Bermutu*, Penerbit Yayasan Penerbitan IDI, Jakarta, 1996.

- f. Terjangkau (*affordable*) : artinya perusahaan dapat menentukan bentuk pelayanan kesehatan di perusahaannya yang sesuai dengan standar dan biayanya terjangkau.

Ada beberapa cara suatu perusahaan melakukan pelayanan kesehatan untuk pekerja atau karyawannya, yaitu :

- a. Penataan terpadu (*managed care*).

Penataan terpadu adalah pengurusan pembiayaan kesehatan bagi pekerja sekaligus dengan pengurusan pelayanan kesehatan.

- b. Sistem *Reimbursement*.

Perusahaan membayar biaya pengobatan bagi pekerjanya berdasarkan *fee for services*, artinya dibayar untuk setiap pelayanan pengobatan atau kesehatan pekerja yang membutuhkan. Sistem ini memungkinkan adanya *over utilization*.

- c. Asuransi.

Perusahaan mengikutsertakan pekerjanya untuk menjadi peserta asuransi yang diselenggarakan oleh pihak ketiga.

- d. Pemberian tunjangan kesehatan.

Perusahaan memberikan tunjangan kesehatan kepada pekerja secara lumpsum baik sakit maupun tidak sakit.

- e. Rumah sakit perusahaan.

Perusahaan yang mempunyai pekerja yang berjumlah besar akan lebih menguntungkan bila mengusahakan suatu rumah sakit untuk

keperluan pegawai dan keluarganya. Bahkan rumah sakit ini dapat dimanfaatkan oleh masyarakat di sekitar perusahaan.

f. Peraturan pegawai yang mengatur fasilitas kesehatan di perusahaan.

Manajemen perusahaan membuat peraturan yang mengatur pemberian fasilitas kesehatan perusahaan untuk pekerja.

7.6. Pelayanan Kesehatan Kerja

Pelayanan kesehatan kerja dapat diselenggarakan oleh pengurus perusahaan dengan mendirikan rumah sakit sendiri, atau mengadakan ikatan dengan dokter atau pelayanan kesehatan lain, atau bekerja sama dengan beberapa perusahaan menyelenggarakan pelayanan kesehatan kerja.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan kerja dipimpin dan dijalankan oleh seorang dokter yang bersertifikat dokter hyperkes (higene perusahaan dan kesehatan kerja) yang disetujui oleh Direktur. Ia bertugas dan bertanggung jawab untuk higene perusahaan, kesehatan dan keselamatan kerja. Pengurus wajib memberikan kebebasan profesional kepada dokter perusahaan dalam menjalankan pelayanan kesehatan kerja. Ia bebas memasuki tempat-tempat kerja untuk melakukan pemeriksaan-pemeriksaan dan mendapatkan keterangan-keterangan yang diperlukan.

Dokter perusahaan melakukan pemeriksaan kesehatan tenaga kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang optimal sehat

saat penerimaan, dan mempertahankan kesehatan tenaga kerja selagi masa kerja dan saat telah purna tugas.

Pemeriksaan kesehatan tenaga kerja ini diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.02/Men/1980 tentang pemeriksaan kesehatan kerja dalam menyelenggarakan keselamatan kerja. Jenis pemeriksaan kesehatan yang diberikan adalah pemeriksaan kesehatan *preemployment*, pemeriksaan kesehatan berkala (periodik) dan pemeriksaan kesehatan khusus (insidental), yaitu bagi pekerja yang akan mutasi kerja, tugas belajar, naik pangkat/golongan, dan pensiun.

7.7. Faktor-faktor Kesehatan Kerja.

a) Faktor-Faktor Fisik Kesehatan Kerja.

Faktor-faktor fisik kesehatan kerja adalah kebisingan, radiasi, getaran mekanis, cuaca kerja, tekanan udara tinggi, tekanan udara rendah, penerangan di tempat kerja dan bau-bauan di tempat kerja.

b) Faktor-Faktor Biologis Kesehatan Kerja.

Faktor-faktor biologis dalam kesehatan kerja adalah virus, bakteri, protozoa, jamur, cacing, kutu, pijal atau hewan atau tumbuhan besar.

c) Faktor-Faktor Psikologis Kesehatan Kerja.

Seperti kita ketahui bahwa dalam melakukan pekerjaannya manusia berbeda dengan mesin pabrik yang bekerja demikian adanya, tanpa perasaan, pikiran dan kehidupan sosial. Manusia adalah merupakan makhluk yang paling kompleks di antara makhluk ciptaan Allah

SWT. Manusia memiliki karsa, cipta dan karya. Manusia memiliki rasa suka dan benci, gembira dan sedih, berani dan takut, kehendak, angan-angan dan cita-cita. Manusia juga memiliki dorongan-dorongan hidup tertentu, pikiran-pikiran dan pertimbangan-pertimbangan, yang akan menentukan sikap dan pendiriannya dalam hidup. Di samping itu manusia juga mempunyai pergaulan hidup dengan lingkungannya, baik di rumahnya atau di tempat kerjanya, maupun di masyarakat luas. Faktor-faktor tersebut mempunyai pengaruh yang tidak sedikit terhadap keadaan pekerja dalam pekerjaannya.

Sebagai contoh misalnya, kebencian dan ketidakcocokan seorang pekerja kepada atasan atau teman-teman sekerjanya, akan menimbulkan berbagai akibat yang terlihat sebagai seringnya mangkir seorang pekerja, mungkin dengan sakit sebagai alasan, atau seringnya terlambat atau pulang kerja lebih cepat. Lain halnya dengan seorang pekerja yang menyukai pekerjaannya, hubungan antara atasan dan teman-teman sekerjanya baik, maka ia akan bekerja penuh semangat dan kegembiraan kerja. Dedikasi perasaan tiap-tiap orang berlainan, suka duka seseorang menghadapi suatu keadaan berbeda, tergantung dari pribadi masing-masing.

Seorang pekerja adalah anggota atau kepala dari suatu keluarga, atau sekurang-kurangnya adalah anggota dari masyarakat umum.

Kehidupan kekeluargaan sangat mempengaruhi pekerja dalam

pekerjaannya. Misalnya seorang pekerja berselisih dengan istrinya sebelum ia berangkat kerja, maka setidak-tidaknya kesan perselisihan itu akan terbawa di tempat kerja, bahkan mungkin akan menjadi cepat marah pada hari-hari itu. Suatu pekerjaan yang penuh resiko hanya boleh dikerjakan oleh seseorang yang kehidupan keluarganya memungkinkan perasaan dan pikirannya tidak terganggu. Umumnya seorang pekerja yang baik mempunyai pergaulan hidup yang baik pula di dalam keluarganya, lingkungan kerjanya, maupun lingkungan masyarakat secara luas.

Ada beberapa alasan mengapa seseorang bekerja, yaitu :⁷⁹

- 1) Manusia sebagai makhluk biologis memerlukan pekerjaan sebagai sumber pemenuhan kebutuhan vitalnya, misalnya makan, minum dan lain-lain.
- 2) Manusia sebagai makhluk sosial mengadakan penyesuaian sosiologis terhadap perkembangan masyarakatnya yang menempatkan pekerjaan sebagai kedudukan atau keharusan sosial setiap individu.
- 3) Manusia sebagai unsur ekonomis adalah berfungsi memproduksi barang atau jasa.
- 4) Manusia sebagai makhluk berbudaya, memandang kerja sebagai suatu kehidupan kebudayaan yang luhur dan terhormat.

⁷⁹ Sumakmur, op.cit, hal. 209.

5) Manusia sebagai makhluk ber Tuhan merasa bahwa bekerja secara baik merupakan suatu pengabdian yang mulia.

Gangguan psikologis dalam pekerjaan akan menyebabkan kejemuhan, kelelahan, angka kemangkiran yang tinggi, timbulnya kecelakaan kerja, dan lain-lain.

7.8. Penyakit Akibat Kerja

Dalam ruang atau di tempat kerja biasanya terdapat faktor-faktor yang menjadi penyebab penyakit akibat kerja, yaitu :⁸⁰

a. Golongan fisik :

- 1) Suara bisa menyebabkan pekak atau tuli;
- 2) Radiasi sinar Ro atau sinar-sinar radioaktif, yang menyebabkan antara lain penyakit susunan darah dan kelainan-kelainan kulit. Radiasi sinar inframerah dapat mengakibatkan katarak pada lensa mata, sedangkan radiasi sinar ultraviolet menyebabkan *conjunctivitis photoelectrica*;
- 3) Suhu yang terlalu tinggi menyebabkan *heat stroke*, *heat cramps*, atau *hyperpireksia*, sedangkan suhu-suhu yang rendah antara lain menimbulkan *frostbite*.
- 4) Tekanan yang tinggi menyebabkan caisson disease.

⁸⁰ Sumakmur, op.cit, hal. 53-54.

- 5) Penerangan lampu yang kurang baik menyebabkan kelainan pada indera penglihatan atau menyebabkan kesilauan yang memudahkan terjadinya kecelakaan.
- b. Golongan kimia :
- 1) Debu dapat menyebabkan pneumoconiosis, diantaranya silikosis, asbestosis, dan lain-lain;
 - 2) Uap dapat menyebabkan metal fume fever, dermatitis atau keracunan
 - 3) Gas, misalnya keracunan CO, H₂S dan lain-lain;
 - 4) Larutan kimia dapat menyebabkan dermatitis;
 - 5) Awan atau kabut, misalnya racun serangga, racun jamur dan lain-lain dapat menimbulkan keracunan.
- c. Golongan infeksi, misalnya oleh bibit penyakit anthrax atau brucella pada pekerja penyamak kulit.
- d. Golongan fisiologis, yang disebabkan oleh karena kesalahan-kesalahan konstruksi mesin, sikap badan kurang baik, salah cara melakukan pekerja dan lain-lain yang semuanya akan menimbulkan kelelahan fisik, bahkan lambat laun perubahan fisik tubuh pekerja.
- e. Golongan mental psikologis, hal ini terlihat misalnya pada hubungan kerja yang tidak hadir antar pekerja atau dengan pimpinannya, keadaan monoton yang membosankan.

7.9. Gizi Kerja

Gizi kerja adalah gizi yang ditetapkan pada masyarakat pekerja untuk memenuhi kebutuhannya sesuai dengan jenis dan tempat kerja, dengan tujuan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas yang setinggi-tingginya. Kesehatan dan daya kerja sangat erat hubungannya dengan tinggi gizi seseorang.

Tubuh memerlukan zat-zat dari makanan yang berupa putih telur, lemak, karbohidrat, vitamin, garam mineral dan air, untuk pemeliharaan tubuh, perbaikan kerusakan dari sel dan jaringan serta untuk pertumbuhan. Banyak sedikitnya kebutuhan zat makanan tergantung pada usia, jenis kelamin, lingkungan dan beban yang diderita seseorang. Zat-zat makanan juga diperlukan untuk pekerjaan, yang akan meningkat sepadan dengan lebih beratnya pekerjaan. Pekerjaan memerlukan tenaga yang bersumber dari makanan. Bahan makanan dapat digolongkan menjadi : makanan pokok (nasi, jagung, roti dan lain-lain); lauk-pauk, sayur mayur, buah-buahan dan susu. Makanan yang paling cocok untuk tubuh adalah makanan yang berimbang (*balanced diet*), artinya kandungan putih telur, karbohidrat, lemak, vitamin, mineral dan air adalah berimbang secara proporsional sesuai dengan kebutuhan tubuh manusia. Karbohidrat, lemak dan putih telur merupakan bahan bakar, oleh karena zat-zat tersebut setelah dibakar dalam tubuh akan menjadi kalori yang merupakan sumber tenaga untuk bekerja. Vitamin dan mineral berfungsi sebagai pengatur tubuh dalam menjalankan proses oksidasi, memelihara fungsi otot dan syaraf, vitalitas jaringan dan

menunjang fungsi tertentu dalam tubuh. Untuk terjadinya proses-proses tersebut diperlukan air dan oksigen (O₂) dari udara. Peranan air sangat penting sebagai medium atau pelarut dari getah-getah tubuh, peredaran darah dan proses-proses dalam tubuh lainnya. Oksigen dari udara adalah zat pembakar terutama untuk karbohidrat dan lemak, kadang-kadang juga putih telur (protein) apabila diperlukan.

Di dalam tubuh selalu terjadi kegiatan-kegiatan sel, baik membangun atau mempergunakan bahan-bahan yang ada. Kegiatan-kegiatan ini disebut metabolisme. Semakin meningkat kegiatan tubuh semakin meningkat pula metabolisme yang terjadi. Metabolisme basal adalah sejumlah tenaga yang diperlukan oleh tubuh dalam keadaan istirahat sambil tiduran dan tenang (fisik dan mental) dimulai sejak 12-15 jam sesudah makan. Kebutuhan tenaga minimum ini diperlukan untuk pemeliharaan proses-proses dari alat-alat vital, seperti jantung, paru-paru, lambung dan usus, kelenjar-kelenjar, hati, ginjal dan perawatan sel-sel. Biasanya metabolisme basal ditentukan oleh jumlah jaringan yang aktif dan tingkat proses di dalam tubuh. Jaringan aktif adalah otot dan kelenjar-kelenjar, sedangkan jaringan tidak aktif adalah tulang dan lemak. Peranan jaringan aktif kepada metabolisme dasar ditentukan oleh ukuran keseluruhannya, potongan tubuh, ukuran dan keadaan tubuh. Tingkat proses di dalam tubuh tergantung dari usia, sekresi kelenjar-kelenjar buntu, tidur, tonus otot, akibat selanjutnya dari emosi dan tekanan mental, latihan, makan dan puasa.

Pada usia muda proses-proses di dalam tubuh sangat besar dan kemudian menurut lambat-lambat menurut umur. Kelenjar-kelenjar yang terutama berpengaruh kepada metabolisme basal adalah kelenjar gondok dan kelenjar anak ginjal. Meningkatnya keluarnya air kelenjar ini mempercepat proses-proses oksidasi dari tubuh, yang berarti bertambahnya metabolisme. Peranan kelenjar gondok lebih besar dibandingkan kelenjar anak ginjal. Selama tidur proses di dalam tubuh menjadi lambat. Pada orang dewasa metabolisme basal rata-rata kira-kira berkurang 10 % sewaktu tidur dibandingkan keadaan terbangun sambil tiduran. Tegangan otot sangat erat hubungannya dengan tingkat ketenangan serta kegiatan seseorang. Semakin tenang, semakin kurang tegangan otot-otot, berarti semakin berkurangnya jumlah kalori (tenaga). Secara tidak langsung metabolisme basal dipengaruhi oleh keadaan emosi dan keadaan mental seseorang, yang menyebabkan pengeluaran air kelenjar buntu di dalam tubuh. Keadaan mental mempengaruhi tegangan otot-otot yang berakibat pula kepada keadaan proses di dalam tubuh. Akibat kerja otot yang hebat akan menetap untuk sementara waktu sesudah pekerjaan berakhir. Hasil-hasil pencernaan dan peresapan putih telur lebih merangsang metabolisme daripada pencernaan dan peresapan karbohidrat dan lemak. Metabolisme menjadi lambat sesudah puasa yang lama karena tubuh telah menyesuaikan diri dengan penghematan tenaga.

Kebutuhan kalori untuk orang dewasa ditentukan oleh :
metabolisme basal, pengaruh makanan atas kegiatan tubuh (kira-kira 10% dari metabolisme basal), dan kerja otot. Kebutuhan kalori sehari-hari yang dianjurkan menurut jenis kegiatan untuk orang-orang standar harus dikoreksi dengan faktor-faktor sebagai berikut :⁸¹

1) Usia, menurut presentasi sebagai dinyatakan dalam daftar berikut :

Umur (tahun)	Prosentasi
20-30	100
30-40	97
40-50	94
50-60	86,5
60-70	79
lebih 70	69

2) Derajat kegiatan

Untuk orang standar dipakai kegiatan-kegiatan yang meliputi :

- a. Istirahat di tempat tidur, untuk laki-laki 8 jam, dan wanita 8 jam;
- b. Bekerja, untuk laki-laki 8 jam dan wanita 8 jam;
- c. Berjalan, untuk laki-laki 1,5 jam dan wanita 1 jam;
- d. Mencuci dan berpakaian, untuk laki-laki 1,5 jam dan wanita 1 jam;
- e. Duduk, untuk laki-laki 4 jam dan wanita 5 jam;

⁸¹ Sumakmur, op.cit, hal. 202.

- f. Rekreasi aktif dan atau, untuk laki-laki 1 jam dan wanita 1 jam;
 - g. Kegiatan-kegiatan di rumah, untuk laki-laki 1 jam dan wanita 1 jam.
- 3) Keadaan hamil dan menyusui bagi wanita, biasanya kebutuhan kalori harus ditambah 10%.

Adapun kebutuhan kalori sehari-hari yang dianjurkan menurut jenis kegiatan untuk orang standar, adalah sebagai berikut :

Jenis Kegiatan	Kalori per jam	
	Untuk orang dengan berat badan 70 kg	Per kg berat badan
Tidur	65	0,95
Bangun sambil tiduran tenang	77	1,10
Duduk istirahat	100	1,43
Membaca keras	105	1,50
Berdiri dalam keadaan tenang	105	1,50
Menjahit dengan tangan	111	1,59
Berdiri dengan suatu perhatian	115	1,63
Menyulam (kecepatan 23 sulaman/menit atas sweater)	116	1,66
Memakai dan membuka pakaian	118	1,69
Menyanyi	122	1,74
Menjahit dengan mesin	135	1,93
Mengetik cepat	140	2,00
Menyetrika (berat setrika 2,5 kg)	144	2,06
Cuci piring (piring, cangkir dan lain-lain)	144	2,06
Menyapu lantai terbuka (38 x per menit)	169	2,41
Menjilid buku	170	2,43
Latihan enteng	170	2,43
Membuat sepatu	180	2,57
Jalan perlahan (3,9 km per jam)	200	2,86
Pekerjaan kayu, logam dan pengecatan dalam industri	240	3,43
Latihan aktif	290	4,14
Jalan agak cepat (5,6 km per jam)	300	4,28
Jalan turun tangga	364	5,20
Pekerjaan tukang batu	400	5,71
Latihan berat	450	6,43
Menggergaji kayu	480	6,86
Berenang	500	7,14
Lari (8 km per jam)	570	8,14
Latihan sangat berat	600	8,57
Berjalan sangat cepat (8 km per jam)	650	9,28
Jalan naik tangga	1100	15,80

Dikutip dari Sumakmur, PK, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*,

yang diambil dari Sherman H.C. : *Chemistry of Food and Nutrition*, New

York, Macmillan.

Dalam hubungan dengan pekerjaan, bahan makanan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja adalah yang memenuhi kebutuhan gizi orang pada umumnya ditambah dengan keperluan-keperluan untuk menambah kalori ketika bekerja. Beberapa hal khusus perlu dikemukakan :

- 1) Pengaruh frekuensi makan dan komposisi makanan.
 - a. Pengalaman dari perusahaan menunjukkan, bahwa pemberian kesempatan makan pada saat-saat istirahat membantu memperbaiki produktivitas dan meniadakan kelelahan kerja. Untuk itu perlu diadakan kantin-kantin di tempat kerja, bila hal itu memungkinkan. Namun tidak ada pembuktian bahwa makin sering makan, makin baik kapasitas untuk bekerja.
 - b. Makan pagi mempunyai pengaruh penting kepada produktivitas kerja. Sebaiknya dianjurkan para pekerja untuk makan pagi sebelum berangkat bekerja. Namun demikian makan pagi merupakan salah satu aspek dari kebiasaan.
 - c. Makanan yang diberikan dalam pekerjaan harus bersifat enteng dan berfungsi menambah kalori yang diperlukan. Makanan yang berat bahkan berakibat menurunnya produktivitas kerja, oleh karena pencernaan dapat pembebanan oleh makanan.
 - d. Jika nilai gizi makanan dipenuhi, tidak perlu ditambah frekuensi makan di pekerjaan, kecuali pada waktu istirahat.
 - e. Tidak diperlukan tambahan putih telur untuk kegiatan otot yang lebih besar, asalkan dapat dipenuhi kebutuhan sehari-hari.

- f. Demikian pula vitamin-vitamin tidak perlu diberikan ekstra, asal dipenuhi jumlah yang diperlukan.
- 2) Untuk pekerjaan di tempat-tempat kerja yang bersuhu tinggi, harus diperhatikan secara khusus kebutuhan air dan garam sebagai pengganti cairan untuk penguapan. Dalam lingkungan kerja panas dan pada pekerjaan berat, diperlukan sekurang-kurangnya 2,8 liter air minum bagi seorang tenaga kerja, sedangkan untuk kerja ringan dianjurkan sekitar 1,9 liter. Kadar garam tidak boleh terlalu tinggi, melainkan 0,2%. Tidak dibenarkan minum minuman keras atau yang mengandung alkohol oleh pekerja di tempat kerja. Susu yang menjadi penyempurna dari 4 sehat 5 sempurna bukan cairan penghilang dahaga dan tenaga terbatas kemampuannya untuk meminumnya, yaitu sekitar 1-2 gelas saja. Minuman-minuman lain yang tidak mengandung alkohol (*softdrink*) dan bersifat penyegar badan baik untuk diberikan. Untuk bekerja di tempat dingin, makanan dan minuman hangat sangat membantu.
- 3) Zat makanan dalam berbagai hal dapat mengurangi pengaruh zat-zat racun, seperti halnya vitamin C terhadap keracunan-keracunan logam berat, larutan organik, turunan anilin, fenol, sianida dan lain-lain, walaupun pembuktiannya sangat sulit diberikan. Adapun susu yang diyakini sebagai penetral keracunan timah hitam ternyata manfaatnya sama dengan air biasa, bukan penetral zat racun. Makanan ekstra berfungsi memperbaiki keadaan tubuh dan meningkatkan daya tahan,

tetapi tidak untuk menghilangkan efek racun. Sering terjadi kesalahan, yaitu dengan diberikan makanan ekstra, bahaya-bahaya dari zat racun menjadi tidak diperhatikan. Bahaya-bahaya zat beracun dikendalikan sebagaimana mestinya, sedangkan makanan ekstra merupakan upaya meningkatkan daya kerja dan kesegaran jasmani para pekerja.

7.10. Fisiologi Kerja dan Ergonomi

Fisiologi kerja atau ilmu fasal adalah ilmu tentang faal yang dikhususkan untuk manusia yang bekerja. Secara faal, bekerja adalah hasil kerjasama dalam koordinasi yang sebaik-baiknya dari panca indra (mata, telinga, peraba, perasa dan lain-lain), otak dan susunan syarat-syarat di pusat dan di tepi, serta otot-otot. Untuk menunjang proses tersebut diperlukan pertukaran zat yang dibutuhkan dan harus dibuang melalui peredaran darah ke otot-otot dan dari otot-otot. Untuk mekanisme ini diperlukan jantung, paru-paru, hati, usus dan lain-lain yang menunjang kelancaran proses pekerjaan tersebut.⁸²

Kerja yang terus menerus dari suatu otot, meskipun bersifat dinamik selalu diikuti dengan kelelahan, dan diperlukan istirahat untuk pemulihan. Atas dasar kenyataan seperti itu, maka waktu istirahat dalam kerja atau sesudah kerja sangat penting. Kelelahan otot secara fisik diakibatkan karena zat-zat sisa metabolisme seperti asam laktat, CO₂,

⁸² Sumakmur, op.cit, hal. 168.

dan lain sebagainya. Kelelahan tidak saja ditentukan oleh keadaan ototnya sendiri, juga ditentukan oleh mental psikologis.

Untuk bekerja diperlukan energi hasil pembakaran di dalam tubuh, semakin berat pekerjaan semakin besar tenaga yang diperlukan. Beban kerja fisiologi dapat dideteksi dari banyaknya O₂ yang dipergunakan tubuh, jumlah kalori yang dibutuhkan, denyut jantung, suhu netral dan kecepatan penguapan lewat berkeringat. Beban kerja ini menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerjanya. Makin besar beban kerja maka makin pendek waktu seseorang dapat bekerja tanpa kelelahan atau gangguan.

Ergonomi adalah pengetrapan ilmu-ilmu biologis tentang manusia bersama-sama dengan ilmu-ilmu teknik dan teknologi untuk mencapai penyesuaian satu sama lain secara optimal dari manusia terhadap pekerjaannya, yang manfaatnya diukur dengan efisiensi dan kesejahteraan kerja. Ergonomi merupakan pertemuan dari berbagai ilmu seperti antropologi, biometrika, faal kerja, higiene perusahaan dan kesehatan kerja, perencanaan kerja, riset terpakai, dan cybernetika.⁸³

Ergonomi dapat mengurangi beban kerja. Dengan evaluasi fisiologis, psikologis atau cara-cara tidak langsung, beban kerja dapat diukur dan dianjurkan modifikasi yang sesuai di antara kapasitas kerja dengan beban kerja dan beban kerja tambahan. Tujuan utamanya adalah

⁸³ Sumakmur, op.cit, hal. 172.

untuk menjamin kesehatan kerja, tetapi dengan itu produktivitas juga ditingkatkan.

Dalam evaluasi kapasitas dan isi kerja, perhatian utama perlu diberikan kepada aktifitas fisik, yaitu intensitas kerja, tempo kerja, jam kerja dan waktu istirahat, pengaruh keadaan lingkungan (kelembaban, suhu udara, gerakan udara, kebisingan, penerangan, warna, debu dan lain-lain) data biologis (modifikasi makan dan minum, pemulihan sesudah tidur dan istirahat, perubahan kapasitas kerja oleh karena usia) dan kekhususan pekerjaan (misalnya getaran mekanis, kerja malam, kerja bergilir). Perlu diperhatikan pula keadaan-keadaan setempat seperti iklim dan keadaan gizi, di daerah panas atau pegunungan, di laut pada ketinggian yang tinggi atau di bawah tanah.

Suatu hal penting dalam ergonomi adalah gerakan dan sikap tubuh, yang berpengaruh pada pemakaian energi dan fungsi sensorimotoris. Ilmu tentang gerakan dan sikap tubuh disebut biomekanika. Seorang tenaga kerja dikatakan sesuai dengan pekerjaannya ditinjau dari sudut biomekanika, apabila sikap tubuhnya baik, tenaga kerja dilatih dalam ketrampilan kerja dengan metoda-metoda kinetika (gerakan-gerakan), tempat duduk nikmat, pegangan-pegangan mesin dan alat mudah dicapai, serta latihan fisik dilaksanakan waktu kerja atau melalui aktifitas olah raga.

Dengan ergonomi maka kecepatan persepsi dan pengambilan keputusan dapat dipermudah, tekanan mental, kelelahan, gangguan

kewaspadaan, gangguan-gangguan faal, dan kesalahan-kesalahan dapat dicegah sehingga produktifitas dapat dipelihara. Ergonomi dapat dipergunakan dalam menelaah sistem manusia dan produksi yang kompleks. Dapat ditentukan tugas-tugas apa yang diberikan kepada tenaga kerja, dan yang mana kepada mesin.

Beberapa prinsip-prinsip ergonomi dapat dipergunakan sebagai pegangan, adalah sebagai berikut :⁸⁴

1. Sikap tubuh dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh bentuk, susunan, ukuran dan penempatan mesin-mesin, penempatan alat-alat petunjuk, cara-cara harus melayani mesin (macam gerak, arah dan kekuatan).
2. Untuk normalisasi ukuran mesin dan alat-alat industri, harus diambil ukuran terbesar sebagai dasar, serta diatur dengan suatu cara sehingga ukuran tersebut dapat dikecilkan dan dapat dilayani oleh tenaga kerja yang lebih kecil. Misalnya : kursi dapat dinaik turunkan, tempat duduk yang dapat diatur maju mundur, dan lain sebagainya.
3. Ukuran-ukuran antropometri terpenting seperti dasar ukuran-ukuran dan penempatan alat-alat industri :
 - a. Berdiri : tinggi badan berdiri, tinggi bahu, tinggi siku, tinggi pinggul, depa, panjang lengan.

⁸⁴ Sumakmur, op.cit, hal. 174-176.

- b. Duduk : tinggi duduk, panjang lengan atas, panjang lengan bawah dan tangan, jarak lekuk lutut sampai garis punggung, jarak lekuk lutut sampai telapak.
4. Ukuran-ukuran kerja :
- a. Pada pekerjaan tangan yang dilakukan berdiri, tinggi kerja sebaiknya 5 -10 cm di bawah tinggi siku.
 - b. Apabila bekerja berdiri dengan pekerjaan di atas meja, dan jika dataran tinggi siku disebut O maka hendaknya dataran kerja :
 - c. Untuk pekerjaan memerlukan ketelitian : $O + (5-10)$ cm
 - d. Untuk pekerjaan ringan : $O - (5-10)$ cm
 - e. Untuk bekerja berat, atau perlu mengangkat berat, yang memerlukan otot punggung : $O - (10-20)$ cm.
5. Dari sudut otot, sikap duduk yang paling baik adalah baik adalah sedikit membungkuk. Sedangkan dari sudut tulang, dinasehatkan duduk tegak, agar punggung tidak bungkuk dan otot perut tidak lemas. Maka dianjurkan pemilihan sikap duduk yang tegak dan diselingi istirahat sedikit membungkuk.
6. Tempat duduk yang baik memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :
- a. Tinggi dataran duduk yang dapat diatur dengan papan kaki yang sesuai dengan tinggi lutut, sedangkan paha dalam keadaan datar;
 - b. Papan tolak punggung yang tingginya dapat diatur dan menekan pada punggung;
 - c. Lebar papan duduk tidak kurang dari 35 cm;

- d. Tinggi meja merupakan ukuran dasar sesuai dengan 4a.
7. Pekerjaan berdiri sedapat mungkin diubah menjadi pekerjaan duduk. Dalam hal tidak mungkin, kepada pekerja diberi tempat dan kesempatan untuk duduk.
 8. Arah penglihatan untuk pekerjaan berdiri adalah 23-27 derajat ke bawah, sedangkan untuk pekerjaan duduk 32-44 derajat kebawah. Arah penglihatan ini sesuai dengan sikap kepala yang istirahat (*relaxed*).
 9. Ruang gerak lengan ditentukan oleh punggung lengan seluruhnya dan lengan bawah. Pegangan-pegangan harus diletakkan di daerah tersebut, lebih-lebih bila sikap tubuh tidak berubah.
 10. Macam gerakan yang kontinu dan berirama lebih diutamakan, sedangkan gerakan yang sekonyong-konyong pada permulaan dan berhenti dengan paksa sangat melelahkan. Gerakan ke atas harus dihindarkan. Berilah papan penyokong pada sikap lengan yang melelahkan. Hindarkanlah getaran-getaran kuat pada kaki dan lengan.
 11. Pembebanan sebaiknya dipilih yang optimum, yaitu beban yang dapat dikerjakan dengan pengerahan tenaga paling efisien.
 12. Gerakan ritmis seperti mendayung, mengayuh pedal, memutas roda dan lain-lain memerlukan frekuensi yang paling optimum, yang menggunakan tenaga paling sedikit. Misalnya pada frekuensi 60/menit, mengayuh pedal dirasakan ringan.

13. Apabila seorang pekerja (dengan atau tanpa beban) harus berjalan pada jalan menanjak atau naik tangga, maka derajat tanjakan optimum adalah sebagai berikut :
 - a. Jalan menanjak lebih kurang 10 derajat;
 - b. Tangga rumah lebih kurang 30 derajat;
 - c. Tangga lebih kurang 70 derajat.
(dengan anak tangga bergerak antara 20-30 cm tergantung pada pembebanan)
14. Kemampuan seseorang bekerja seharinya adalah 8-10 jam, lebih dari itu maka efisiensi dan kualitas kerja sangat menurun.
15. Waktu istirahat didasarkan kepada keperluan atas dasar pertimbangan ergonomi. Harus dihindari istirahat-istirahat sekehendak tenaga kerja, istirahat oleh karena turunnya kapasitas tubuh dan istirahat curian.
16. Beban tambahan akibat lingkungan sebaiknya ditekan menjadi sekecil-kecilnya.
17. Daya penglihatan dipelihara sebaik-baiknya terutama dengan penerangan lampu yang baik.
18. Kondisi mental psikologis dipertahankan dengan adanya premi perangsang, motivasi, iklim kerja yang baik, dan lain-lain.
19. Beban kerja dinilai dengan mengukur O₂, frekuensi nadi, suhu badan, dan lain-lainnya.

20. Batas kesanggupan kerja sudah tercapai, apabila bilangan nadi kerja mencapai angka 30/menit di atas bilangan nadi istirahat. Sedangkan nadi kerja tersebut tidak terus naik dan setelah kerja pulih kembali kepada nadi istirahat sesudah lebih kurang 15 menit.

8. Hak-hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha di Luar Negeri

Setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama dalam memilih dan mengisi lowongan pekerjaan dalam wilayah pasar kerja nasional, untuk memperoleh pekerjaan, tanpa diskriminasi karena jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik, sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperlihatkan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperlihatkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah (Pasal 32 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Setiap pencari kerja berhak memperoleh pelayanan yang sama untuk memperoleh pekerjaan. Pelayanan dimaksud meliputi pemberian informasi, pendaftaran, bimbingan dan penyuluhan jabatan, pelatihan untuk penempatan, serta tindak lanjut penempatan. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja (Pasal 35 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Pelaksana penempatan tenaga kerja, dapat dilakukan oleh instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau lembaga swasta berbadan hukum. Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja, wajib memiliki izin tertulis dari instansi ketenagakerjaan. Pelaksana penempatan tenaga kerja dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja, kecuali untuk golongan dan jabatan tertentu (Pasal 37 dan 38 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Golongan dan jabatan tertentu dimaksud adalah golongan pimpinan dengan jabatan manajer atau yang sederajat, golongan supervisi dengan jabatan supervisi atau yang sederajat, golongan pelaksana dengan jabatan operator atau yang sederajat, dan golongan professional dengan syarat pendidikan strata satu (S1) ditambah pendidikan profesi, yang menerima upah sekurang-

kurangnya tiga kali upah minimum yang berlaku diwilayah setempat.

Besarnya biaya penempatan tenaga kerja yang dipungut dari pemberi kerja ditetapkan sesuai dengan kesepakatan, dengan ketentuan tidak melebihi satu bulan upah yang diterima. Biaya penempatan diangsur sekurang-kurangnya lima kali. Dalam hal terjadi PHK sebelum selesainya angsuran, pekerja dibebaskan dari kewajiban membayar kekurangan angsuran. Pemberi kerja dilarang membedakan biaya penempatan dimaksud kepada tenaga kerja yang bersangkutan.

Pencari kerja yang memerlukan pelayanan penempatan tenaga kerja mendaftarkan diri kepada pelaksana. Setiap pencari kerja mempunyai kesempatan yang sama untuk mengisi lowongan pekerjaan, sepanjang memenuhi kualifikasi persyaratan jabatan yang dibutuhkan. Dalam rangka menjamin kesempatan kerja bagi setiap orang, penempatan tenaga kerja dapat dilakukan dengan penempatan di dalam negeri dan/atau di luar negeri (Pasal 33 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Penempatan tenaga kerja dibagi ke dalam penempatan tenaga kerja dalam negeri dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri :

Pelayanan penempatan tenaga kerja di dalam negeri terdiri dari, antara kerja lokal (AKL) dan antar kerja antar daerah (AKAD). Setiap pemberi kerja atau pelaksana, dapat melakukan penerimaan tenaga kerja melalui proses AKL atau AKAD. Pemberi kerja atau pelaksana yang akan melaksanakan penempatan tenaga kerja melalui AKAD harus memiliki Surat Persetujuan Penempatan (SPP) dari oleh instansi ketenagakerjaan.

Dalam melakukan AKAD, pemberi kerja menyediakan fasilitas bagi tenaga kerja AKAD berupa perumahan yang layak dan penyediaan air bersih, penerangan, sarana hiburan, perlengkapan dan peralatan kerja, sarana ibadah, dan sarana olahraga. Perjanjian kerjanya memuat hak dan kewajiban tenaga kerja dan pemberi kerja, dengan mencantumkan besarnya upah sekurang-kurangnya sesuai dengan upah minimum. Perjanjian kerja dimaksud berlaku untuk jangka waktu paling lama dua tahun, dapat diperpanjang perjanjian kerja lebih dari satu tahun. Apabila kelak dilakukan perpanjangan perjanjian kerja lebih dari satu tahun, perjanjian kerja tersebut menjadi perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Untuk kelancaran jalannya perusahaan, selama dalam hubungan kerja, pemberi kerja dapat memindahkan tenaga kerja ke daerah lain dalam lingkup perusahaan dengan persetujuan tenaga kerja yang bersangkutan. Mutasi tenaga kerja dimaksud setelah mendapat surat rekomendasi dari instansi ketenagakerjaan penerima. Setiap calon tenaga kerja, sebelum diberangkatkan diberikan orientasi pra pemberangkatan oleh petugas pelaksana penempatan dan menandatangani perjanjian kerja yang diketahui oleh petugas instansi ketenagakerjaan daerah asal. Pemberi kerja atau pelaksana dalam melaksanakan pemberangkatan tenaga kerja ke tempat tujuan, dilakukan dengan tertib dan aman dengan menggunakan sarana angkutan penumpang umum. Pelaksana secepatnya memberitahu kepada pengguna tenaga kerja di daerah tujuan penempatan tenaga kerja tentang jadwal keberangkatan, jumlah tenaga kerja, dan sarana angkutan yang digunakan. Pemberi kerja setelah menerima pemberitahuan

tentang rencana kedatangan tenaga kerja, menyiapkan penjemputan dan pengantaran sampai lokasi dan melaporkan kedatangan tenaga kerja. Apabila tenaga kerja yang akan diberangkatkan ke daerah penempatan harus menunggu lebih dari enam jam, pelaksana atau pemberi kerja menyediakan tempat penampungan sementara yang layak serta menyediakan makanan dan minuman yang cukup.

Pemberi kerja wajib memulangkan tenaga kerja AKAD ke daerah asal dengan biaya pemberi kerja, apabila perjanjian kerja telah berakhir atau tenaga kerja tersebut tidak diangkat sebagai tenaga tetap, tenaga kerja sakit atau karena alasan lain yang sah, sehingga tidak dapat memenuhi perjanjian kerjanya. Kewajiban pemberi pekerja telah bersedia untuk diangkat sebagai pekerja tetap, atau meninggalkan tempat kerja lebih dari 30 hari berturut-turut, tanpa izin dari pemberi kerja (Kepmennaker No. 203./MEN/1999).

Penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, merupakan program nasional dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya serta pengembangan kualitas sumberdaya 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.

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI, dilakukan berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan

keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk : a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, b) menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia, dan c) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya. Guna melindungi TKI/TKI, orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Dianggap sebagai perbuatan menempatkan. Setiap perbuatan dengan sengaja memfasilitasi untuk bekerja pada Pengguna di luar negeri baik dengan memungut biaya maupun tidak, dari yang bersangkutan (Pasal 2 sampai dengan Pasal 4 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri/UUPTKILN).

8.1.Jaminan Perlindungan

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri Pemerintah berkewajiban : a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin

pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan e) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 s/d 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

8.2. Hak dan Kewajiban TKI

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh : a) pekerjaan dan bekerja di luar negeri, b) informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri, c) pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri, d) kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya, e) upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan, f) hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan di negara tujuan, g) 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, h) jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal, dan i) naskah perjanjian kerja yang asli.

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 (Pasal 8/9 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

8.2.1. Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri

Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau ke negara tujuan yang mempunyai Peraturan Perundang-undangan yang melindungi tenaga asing. Atas pertimbangan keamanan, Pemerintah menetapkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan TKI, antara lain negara tujuan dalam keadaan perang, bencana alam, atau terjangkit wabah penyakit menular. Khusus untuk penempatan TKI pada pekerjaan dan jabatan tertentu diatur tersendiri, misalnya pekerjaan sebagai pelaut.

Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Penempatan calon TKI/TKI dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi manusia, perlindungan

hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional. 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 atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup)Pasal 27 s/d 30 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri dapat dilakukan oleh: 1) Pemerintah; 2) P3TKIS; 3) Perusahaan untuk kepentingan sendiri, dan 4) Calon TKI sendiri (Pasal 10, 26 Ayat (1), dan 83 UUPPTKILN).

8.2.1.1. Penempatan Oleh Pemerintah

Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah, hanya dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna berbadan hukum di negara tujuan (Pasal 11 UUPPTKILN).

8.2.1.2. Penempatan oleh Perusahaan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (P3TKIS)

Perusahaan yang akan menjadi P3TKIS mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI), setelah memenuhi persyaratan : a) berbentuk badan hukum perseorangan terbatas (PT), b) memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan,

sekurang-kurangnya sebesar tiga miliar rupiah, c) meyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar lima ratus juta rupiah pada bank pemerintah, d) memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk tiga tahun berjalan, e) memiliki unit pelatihan kerja, dan f) memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI (Pasal 3 UUPPTKILN).

Penempatan TKI pada pengguna perseorangan dilakukan melalui mitra usaha di negara tujuan. Mitra Usaha berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan ketentuan di negara tujuan. Untuk pengguna perseorangan, dapat mempekerjakan TKI pada pekerjaan antara lain, sebagai penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman (sektor informal).

Perlindungan bagi calon TKI yang diberangkatkan keluar negeri oleh P3TKIS, meliputi kegiatan : a) sebelum pemberangkatan (pra penempatan), b) selama masa penempatan di luar negeri, dan c) sampai dengan kembali ketanah air (purna penempatan).

8.2.1.2.1. Pra Penempatan

Kegiatan pra penempatan meliputi : 1) pengurus Surat Izin Pengerahan (SIP), 2) perekrutan dan seleksi, 3) pendidikan dan pelatihan kerja, 4) pemeriksaan kesehatan dan psikologi, 5) pengurusan dokumen, 6) uji kompetensi, 7) pembekalan akhir

pemberangkatan (PAP), 8) pembuatan perjanjian kerja, 9) masa tunggu di perusahaan, dan (11) pembiayaan. (Pasal 31, 55, 70 dan 76 UUPPTKILN).

1) Pengurusan SIP

P3TKIS yang akan melakukan perekrutan, wajib memiliki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP, P3TKIS harus memiliki : (a) Perjanjian kerjasama penempatan, (b) surat permintaan TKI dari Pengguna, (c) rancangan perjanjian penempatan, dan (d) rancangan perjanjian kerja. Surat permintaan TKI dari pengguna, perjanjian kerja sama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja sebelumnya telah memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan. Surat permintaan TKI dari Pengguna (*job order, demand letter* atau *wakalah*). Setelah memperoleh SIP, P3TKIS dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI (Pasal 32-33 UUPPTKILN).

2) Perekrutan dan Seleksi

Proses perekrutan di dahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang : a) tata cara perekrutan, b) dokumen yang diperlukan, c) hak dan kewajiban calon TKI/TKI, d) situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan, dan e) tata cara perlindungan bagi TKI.

Informasi dimaksud disamping secara lengkap dan benar, dengan mendapatkan persetujuan dari instansi ketenagakerjaan.

Perekrutan calon TKI oleh P3TKIS dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan : a) berusia sekurang-kurangnya 18 Tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun, b) sehat jasmani dan rohani, c) tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan, dan d) berpendidikan sekurang-kurangnya lulus SLTP atau sederajat.

Dalam prakteknya TKI, yang bekerja pada pengguna perseorangan selalu mempunyai hubungan personal yang erat dengan pengguna, yang dapat mendorong TKI yang bersangkutan berada pada keadaan yang rentan dengan pelecehan seksual. Untuk mengurangi risiko terjadinya pelecehan seksual tersebut pada pekerjaan dimaksud diperlukan orang yang matang dari aspek kepribadian dan emosinya.

Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri, terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat. Perekrutan dilakukan oleh P3TKIS dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat. Ini berarti bahwa P3TKIS tidak

dibenarkan melakukan perekrutan melalui calo atau sponsor baik warga negara Indonesia maupun warga negara asing. Selanjutnya P3TKIS membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi ketenagakerjaan setempat. Semua biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI, dibebankan dan menjadi tanggung jawab P3TKIS (Pasal 34 s.d 40 UUPPTKILN).

3) Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja 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, dan d) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh P3TKIS atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan dimaksud memenuhi

persyaratan pendidikan dan pelatihan kerja. Selesai latihan dan dinyatakan lulus, calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja. Oleh karena itu, calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan (Pasal 41 s/d 47 UUPPTKILN)

4) Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui derajat kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Setiap calon TKI wajib mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan pemeriksaan kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologis, yang ditunjuk oleh Pemerintah, yang dapat merupakan milik pemerintah pusat/daerah dan/atau masyarakat yang memenuhi persyaratan. P3TKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi (Pasal 48 s/d 50 UUPPTKILN).

5) Pengurusan Dokumen

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI dipersyaratkan memiliki dokumen yang meliputi : a) KTP, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran/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 pemeriksaan kesehatan dan psikologi, f) paspor, g) visa kerja, h) perjanjian penempatan TKI, i) perjanjian kerja, dan j) KTLN.

Perjanjian penempatan TKI dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan P3TKIS setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan. Perjanjian penempatan TKI dimaksud, sekurang-kurangnya memuat : a) nama dan alamat P3TKIS, b) nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan alamat calon TKI, c) nama dan alamat calon Pengguna, d) hak dan kewajiban para pihak, e) jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna, f) jaminan P3TKIS kepada calon TKI dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja, g) waktu keberangkatan calon TKI, h) biaya penempatan yang ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya, I) tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah, j) akibat

atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak, dan k) tanda tangan para pihak.

Jaminan yang dimaksudkan adalah pernyataan kesanggupan dari P3TKIS untuk memenuhi janjinya terhadap calon TKI yang ditetapkannya. Misalnya, apabila dalam perjanjian penempatan P3TKIS menjanjikan bahwa calon TKI yang bersangkutan akan dibayar sejumlah tertentu oleh pengguna, ternyata di kemudian hari pengguna tidak memenuhi sejumlah yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, P3TKIS harus membayar kekurangannya. Demikian pula apabila calon TKI dijanjikan akan diberangkatkan pada tanggal tertentu namun ternyata sampai pada waktunya tidak diberangkatkan, P3TKIS wajib mengganti kerugian calon TKI karena keterlambatan pemberangkatan tersebut.

Dalam perjanjian penempatan dapat diperjanjikan, apabila TKI setelah ditempatkan ternyata mengingkari janjinya dalam perjanjian kerja dengan pengguna yang akibatnya P3TKIS menanggung kerugian karena dituntut oleh pengguna, bagi TKI yang melanggar perjanjian kerja harus membayar ganti kerugian kepada P3TKIS. Demikian pula dapat diatur sebaliknya, apabila P3TKIS mengingkari janjinya kepada TKI, dapat diperjanjikan bahwa P3TKIS wajib pula membayar ganti rugi kepada TKI.

Perjanjian penempatan TKI dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua dengan bermaterai cukup masing-masing pihak mendapat satu, yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak. P3TKIS wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi ketenagakejaan setempat, dengan melampirkan salinan perjanjian penempatan TKI (Pasal 51 s/d 54 UUPPTKILN).

6) Uji Kompetensi

Calon TKI setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja, memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi. Apabila lulus uji kompetensi, diberi sertifikat kompetensi kerja, yang mengacu pada standar kompetensi nasional dan/atau internasional. Untuk itu P3TKIS dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja (Pasal 44 UUPPTKILN).

7) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Menjelang pemberangkatan, calon TKI diberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP). Melalui kegiatan PAP diharapkan para calon TKI memperoleh pemahaman dan pendalaman terhadap peraturan perundang-undangan di negara tujuan dan mengerti isi perjanjian kerja, yang akan ditandatangani di depan pejabat instansi ketenagakerjaan setempat (Pasal 69 UUPPTKILN).

8) Perbuatan Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri, dihadapan pejabat instansi ketenagakerjaan. Perjanjian kerja yang disiapkan oleh P3TKIS sekurang-kurangnya memuat : a) Nama dan alamat Pengguna, b) nama dan alamat TKI, c) jabatan atau jenis pekerjaan TKI, d) hak dan kewajiban para pihak, e) kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayarannya, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial dan f) jangka waktu perjanjian kerja.

Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama dua tahun, kecuali untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.

Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui P3TKIS.

Perpanjangan dimaksud harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya tiga bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Untuk perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab P3TKIS.

TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja, yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Apabila perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, P3TKIS tidak bertanggung jawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja. Bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah pengguna, perwakilan P3TKIS wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkannya kepada Perwakilan RI (Pasal 55 s/d 61 UUPPTKILN).

9) Masa Tunggu di Penampungan

Oleh karena proses pengurusan dokumen atau pemeriksaan kesehatan calon TKI membutuhkan waktu yang relatif lama, dan mengingat pelaksanaan pelatihan kerja pada umumnya dipusatkan pada lokasi tertentu sehingga untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, calon TKI dapat tinggal di penampungan, yang disediakan oleh P3TKIS.

Lamanya penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Selama masa penampungan, P3TKIS wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi (Pasal 70 UUPPTKILN).

10) Pemberangkatan

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah.

KTKLN digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan. KTKLN hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan telah : a) memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI, b) mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan dan c) telah diikutsertakan dalam program asuransi.

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN. Untuk itu pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab atas kelengkapan

dokumen penempatan yang diperlukan. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sesuai dengan perjanjian penempatan. P3TKIS wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI ke luar negeri dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat (Pasal 63 s/d 67 UUPPTKILN).

11) Pembiayaan

P3TKIS hanya dapat membebankan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya : a) pengurusan dokumen jati diri, b) pemeriksaan kesehatan dan psikologi, dan c) pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja.

Namun setiap negara tujuan atau pengguna dapat menetapkan kondisi untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di negaranya. Oleh karena itu, kemungkinan adanya tambahan biaya lainnya yang menjadi beban calon TKI. Agar calon TKI tidak dibebani biaya yang berlebihan, komponen biaya yang dapat ditambahkan serta besarnya biaya untuk dibebankan kepada calon TKI, dilakukan dengan jelas dan memenuhi asas akuntabilitas (Pasal 76 UUPPTKILN).

8.2.1.2.2. Masa Penempatan

Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan. Pada dasarnya kewajiban untuk melaporkan

diri sebagai seorang warga negara yang berada di negara asing merupakan tanggung jawab orang yang bersangkutan. Namun, mengingat lokasi penempatan yang tersebar, pelaksanaan kewajiban melaporkan diri dapat dilakukan oleh P3TKIS.

Kewajiban untuk melaporkan kedatangan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh P3TKIS.

Pelaksana dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan. P3TKIS dilarang menempatkan TKI pada jabatan selain jabatan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Penempatan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan dalam ketentuan perjanjian kerja, misalnya di dalam perjanjian kerja TKI tersebut dipekerjakan dalam jabatan pengasuh bayi (*baby sitter*), ternyata ditempatkan sebagai penata laksana rumah tangga (Pasal 71 s/d 72 UUPPTKILN).

8.2.1.2.3. Purna Penempatan

Kepulangan TKI dapat terjadi karena : 1) berakhirnya masa perjanjian kerja, 2) PHK sebelum masa perjanjian kerja berakhir, 3) terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, 4) mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan lagi, 5) meninggal dunia di negara tujuan, 6) cuti, atau 7) dideportasi oleh pemerintah setempat.

Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, P3TKIS berkewajiban : 1) memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat tiga kali 24 jam sejak diketahuinya kematian tersebut, 2) mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan RI dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan, 3) memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan, 4) mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI, atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan, 5) memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya dan 6) mengurus semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia, yang telah melaksanakan perjanjian kerjanya, wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan RI negara tujuan. Pelaporan bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan dilakukan oleh P3TKIS. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI. Pengurusan kepulangan TKI meliputi : 1) pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan terhadap TKI dari kemungkinan adanya

tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi, semua pihak yang terkait bekerja sama mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asalnya (Pasal 73 s/d 75 UUPPTKILN).

8.2.1.3. Penempatan Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

Selain oleh Pemerintah dan P3TKIS, perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaannya sendiri atas dasar izin tertulis dari Menteri. Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri, memenuhi persyaratan : a) perusahaan yang bersangkutan berbadan hukum Indonesia, b) TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri, c) perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau pejanjian pekerjaan yang diketahui oleh Perwakilan RI, d) TKI telah memiliki perjanjian kerja, e) TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi dan f) TKI yang ditempatkan memiliki KTKLN (Pasal 26 UUPPTKILN).

8.2.1.4. Penempatan oleh Calon TKI Sendiri

Sebagai jaminan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, seorang calon TKI dapat mencari sendiri lowongan pekerjaan di luar negeri. Bagi TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan, diwajibkan melapor pada instansi ketenagakerjaan dan Perwakilan RI. Selain memiliki dokumen yang diperlukan untuk

bekerja di luar negeri, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan diwajibkan pula untuk memiliki KTKLN. Untuk selanjutnya, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan berhak untuk memperoleh perlindungan dari Perwakilan RI

8.2.1.5. Penempatan oleh Impresariat

Selain tata cara pemberangkatan seperti yang diuraikan di atas, di sektor pariwisata, dikenal adanya pelayanan khusus penempatan tenaga kerja keluar negeri yang dilaksanakan oleh impresariat. Usaha jasa impresariat merupakan kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan, baik yang berupa mendatangkan, mengirimkan maupun mengembalikannya, serta menentukan tempat, waktu dan jenis hiburan, baik yang berupa mendatangkan, mengirimkan maupun mengembalikannya, serta menentukan tempat, waktu, dan jenis hiburan, yang meliputi bidang seni dan olahraga. Lingkup kegiatan usaha jasa impresariat berkaitan dengan penempatan TKI keluar negeri meliputi pengurusan keberangkatan dan mengembalikan artis / seniman / olahragawan Indonesia yang melakukan pertunjukan hiburan di dalam maupun di luar negeri dan menentukan tempat, waktu dan jenis hiburan.

Impresariat diberi kewenangan khusus untuk mengirim artis / seniman / olahragawan Indonesia, dengan persetujuan pemerintah. Surat persetujuan tersebut merupakan dasar untuk memperoleh dokumen perjalanan dalam rangka melaksanakan pertunjukan hiburan diluar negeri.

Impresariat yang telah memperoleh persetujuan untuk mengirimkan artis/seniman/olahragawan Indonesia ke luar negeri, paling lambat dalam waktu satu minggu sebelum keberangkatan keluar negeri telah dilaksanakan penilaian visual. Apabila penilaian visual menghasilkan persetujuan untuk mengirimkan artis/seniman/olahragawan Indonesia keluar negeri, diterbitkan Surat Izin Kegiatan untuk pengiriman.

Impresariat pemegang izin kegiatan melaporkan rencana keberangkatannya kepada Kepala Perwakilan RI setempat dan artis/seniman/olahragawan atau kepada rombongan harus melaporkan kedatangannya kepada Kepala Perwakilan RI setempat (Undang-undang No. 9 Tahun 1990, Kepmen Parpostel No. KM103/ UM.201/MPPT-91, dan Keputusan Dirjen Pariwisata No. Kep.100/K/92).

8.2.1.6. Penempatan oleh Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja

Penempatan dapat terjadi melalui jasa yang dilakukan oleh perusahaan penyedia jasa pekerja, yang mendapat kesempatan kerja dari perusahaan pemberi pekerjaan. Perusahaan penyedia jasa pekerja (PPJP), adalah perusahaan berbadan hukum yang dalam kegiatan usahanya menyediakan jasa pekerja untuk dipekerjakan di perusahaan pemberi pekerjaan. Untuk dapat menjadi PPJP, perusahaan wajib memiliki ijin operasional dari instansi ketenagakerjaan di Kabupaten/kota sesuai domisili PPJP. Untuk mendapatkan ijin operasional PPJP, perusahaan menyampaikan permohonan dengan melampirkan salinan : a) pengesahan sebagai PT atau Koperasi, b) anggaran dasar yang memuat

kegiatan usaha penyediaan jasa pekerja, c) SIUP, dan d) wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku.

Dalam hal PPJP memperoleh pekerjaan dari perusahaan pemberi pekerjaan, kedua belah pihak wajib membuat perjanjian tertulis yang sekurang-kurangnya memuat : a) jenis pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja dari perusahaan penyedia jasa, b) penegasan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan, hubungan kerja yang terjadi adalah antara PPJP dengan pekerja yang dipekerjakan, sehingga perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab PPJP, dan c) penegasan bahwa PPJP, bersedia menerima pekerja dari PPJP sebelumnya untuk jenis-jenis pekerjaan yang terus menerus ada di perusahaan pemberi kerja, dalam hal terjadi penggantian perusahaan penyedia jasa pekerja.

Perjanjian dimaksud, didaftarkan pada instansi ketenagakerjaan setempat. Dalam hal PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu Kabupaten/Kota dalam satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada instansi ketenagakerjaan provinsi. Dalam hal perusahaan PPJP melaksanakan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja yang berada dalam wilayah lebih dari satu provinsi, pendaftaran dilakukan pada Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial. Pendaftaran perjanjian dilakukan dengan melampirkan konsep perjanjian kerja.

Dalam melakukan pendaftaran, pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melakukan penelitian perjanjian tersebut. Apabila telah memenuhi ketentuan, pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerbitkan bukti pendaftaran. Apabila terdapat ketentuan yang tidak sesuai dengan ketentuan, pejabat instansi ketenagakerjaan, membuat catatan pada bukti pendaftaran bahwa perjanjian dimaksud tidak sesuai dengan ketentuan. PPJP yang tidak mendaftarkan perjanjian penyediaan jasa pekerja, instansi ketenagakerjaan dapat mencabut ijin operasional PPJP yang bersangkutan. Dalam hal ijin operasional dicabut, hak-hak pekerja tetap menjadi tanggung jawab PPJP yang bersangkutan (Kepmenakertrans No. KEP.101/MEN/VI/2004).

BAB III

H. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penyimpangan Dalam Pelaksanaan Pengiriman TKI di Kabupaten Grobogan Baik Lewat PJTKI Atau pun Non PJTKI

Kabupaten Grobogan merupakan salah satu kabupaten yang berada di Jawa Tengah, terletak pada $110^{\circ} 75'$ sampai dengan $111^{\circ} 25'$, bujur timur dan 7° sampai dengan $7^{\circ} 30'$ Lintang Selatan, dengan batas-batas :

- Sebelah Utara : berbatasan dengan Kabupaten Pati dan Kabupaten Kudus
- Sebelah Timur : berbatasan dengan Kabupaten Blora
- Sebelah Selatan : berbatasan dengan Kabupaten Sragen dan Kabupaten Boyolali
- Sebelah Barat : berbatasan dengan Kabupaten Demak dan Kabupaten Semarang

Kabupaten Grobogan terdiri dari 6 (enam) Wilayah Pembantu Bupati dan 19 (sembilan belas) Kecamatan, sebagai berikut :

1. Pembantu Bupati Wilayah Purwodadi
2. Pembantu Bupati Wilayah Grobogan
3. Pembantu Bupati Wilayah Wirosari
4. Pembantu Bupati Wilayah Kradenan
5. Pembantu Bupati Wilayah Singen Kidul
6. Kecamatan Purwodadi

7. Kecamatan Toroh
8. Kecamatan Geyer
9. Kecamatan Pulokulon
10. Kecamatan Kradenan
11. Kecamatan Gabus
12. Kecamatan Tawang Harjo
13. Kecamatan Wirosari
14. Kecamatan Ngaringan
15. Kecamatan Grobogan
16. Kecamatan Klambu
17. Kecamatan Brati
18. Kecamatan Penawangan
19. Kecamatan Godong
20. Kecamatan Gubug
21. Kecamatan Tegowanu
22. Kecamatan Kedung Jati
23. Kecamatan Tanggunharjo
24. Kecamatan Karangrayung.

Dilihat dari keadaan demografi, jumlah penduduk Kabupaten Grobogan berdasarkan catatan Kantor Statistik Kabupaten Grobogan sampai dengan tahun 2002 berjumlah 1.230.968 jiwa yang terdiri dari :

- 49,13% laki-laki (567.1143 jiwa)
- 50,87% perempuan (663.785 jiwa)

Ditinjau dari mata pencaharian penduduk, yaitu kegiatan/aktivitas penduduk di Kabupaten Grobogan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, berdasarkan catatan dari Kantor Statistik Kabupaten Grobogan sampai dengan tahun 2002 dapat dilihat tabel berikut :

TABEL 1

JUMLAH PENDUDUK BERDASARKAN MATA PENCAHARIAN

No	Mata Pencaharian	Jumlah (orang)	%
1	Petani	464.567	51
2	Buruh tani	218.620	24
3	Pengusaha/wiraswasta	5.465	0,5
4	Buruh industri	19.129	2
5	Buruh bangunan	47.367	5
6	Pedagang	23.684	3
7	Pengangkutan	7.689	1
8	PNS/TNI/Polri	25.506	3
9	Pensiunan/Purnawirawan	7.570	1
10	Lain-lain	91.319	10
	Jumlah	910.916	100

Sumber : Kantor Statistik Kabupaten Grobogan Tahun 2002

Berdasarkan tabel di atas, usia produktif dilihat dari mata pencahariannya terdiri dari petani, buruh, pengusaha / wiraswasta, buruh industri, buruh bangunan, pedagang, pengangkutan, PNS / TNI / Polri, Pensiunan / Purnawirawan, lain-

lain. Dari jenis mata pencaharian tersebut, yang paling besar jumlahnya adalah petani (51%), kemudian buruh yang terdiri buruh tani sebesar 218.620 (24%), buruh industri sebesar 19.129 (2%) dan buruh bangunan sebesar (47.367) (5%). Dengan demikian di Kabupaten Grobogan memiliki tenaga buruh yang menggantungkan kehidupannya dari usaha tani, usaha industri dan usaha-usaha lainnya adalah cukup besar. Padahal usaha-usaha pertanian, industri dan usaha lainnya yang melibatkan tenaga buruh di wilayah Kabupaten Grobogan tidak dapat memenuhi seluruhnya kebutuhan buruh untuk dapat bekerja, maka wajarlah apabila banyak tenaga buruh (tenaga kerja) di Kabupaten Grobogan yang mencari pekerjaan di luar Kabupaten Grobogan, termasuk banyak yang bekerja di luar negeri yang lazim disebut Tenaga Kerja Indonesia TKI). Hal lainnya yang mempengaruhi banyaknya TKI yang bekerja di luar negeri adalah tingkat pendidikan penduduk Kabupaten Grobogan yang rendah, sebagaimana dilihat pada tabel berikut ini :

TABEL 2

PENDUDUK BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Pendidikan	Prosentase (%)
1	Sarjana	9
2	SLTA/ sederajat	21
3	SLTP/ sederajat	29
4	SD/ sederajat	35

5	Tidak sekolah	6
---	---------------	---

Sumber : Kantor Statistik Kabupaten Grobogan Tahun 2002

Berdasarkan data di atas, dapat diketahui bahwa dengan tingkat pendidikan yang rendah yaitu prosentase paling besar adalah pendidikan dasar/SD sebesar 35%, juga mempengaruhi tingkat pengangguran yang tidak trampil. Oleh karena itu, wajar apabila banyak tenaga kerja yang kurang trampil di Kabupaten Grobogan yang mencari pekerjaan di luar daerah Kabupaten Grobogan termasuk yang bekerja di luar negeri.

Banyaknya tenaga kerja yang bekerja ke luar daerah Kabupaten Grobogan termasuk yang bekerja ke luar negeri merupakan persoalan yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah dan Pemerintah Daerah Kabupaten Grobogan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Grobogan, khususnya di bidang TKI ke Luar Negeri. Oleh karena itu tugas pokok Disnakertrans Bidang TKI adalah :

- 1) Mengadakan Pembinaan dan Pengawasan terhadap perekrutan dan penempatan TKI yang dilaksanakan oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Cabang atau PJTKI Swasta;
- 2) Mengumpulkan data lowongan kerja di luar negeri;
- 3) Menyebarkan lowongan kerja di luar negeri;
- 4) Mengadakan penyuluhan dan sosialisasi tentang mekanisme penempatan TKI ke luar negeri;
- 5) Melegalisir Perjanjian Penempatan yang dilakukan oleh PJTKI/Cabang PJTKI dengan calon TKI;

- 6) Memberikan rekomendasi pembuatan paspor;
- 7) Ikut menyeleksi calon TKI yang akan bekerja di luar negeri;⁸⁵

Tugas pokok Disnakertrans Kabupaten Grobogan sebagaimana di atas, sesuai ketentuan dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 5 menyebutkan :

- (1) Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI dilakukan secara sesuai dan seimbang oleh pemerintah dan masyarakat. Agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri tersebut dapat berhasil guna dan berdaya guna, Pemerintah perlu mengatur, membina, mengurus pelaksanaannya.

Sesuai ketentuan Pasal 10 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, bahwa pelaksana penempatan TKI ke Luar Negeri dilakukan oleh pemerintah dan oleh swasta dalam hal ini adalah PJTKI. Berdasarkan penelitian, Disnakertrans Kabupaten Grobogan sampai saat ini belum pernah menempatkan TKI ke luar

⁸⁵ Sugeng Mulyanto, Seksi Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Disnakertrans Kabupaten Grobogan, Wawancara tanggal 22 Mei 2006.

negeri. Selama ini Disnakertrans Kabupaten Grobogan belum mempunyai atau belum mampu mengadakan kerjasama dengan luar negeri, karena kerjasama yang demikian hanya dimiliki Pemerintah Pusat, sehingga Disnakertrans Kabupaten Grobogan hanya membantu pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat.

Dengan demikian penempatan TKI ke luar negeri selama ini adalah adalah PJTKI swasta jumlah PJTKI yang berada di Kabupaten Grobogan sebanyak 4 (empat) Cabang PJTKI yaitu :

1. Cabang PJTKI PT. Amri Margatama
2. Cabang PJTKI PT. Kanzana Rossie
3. Cabang PJTKI PT. Sarana Makmur
4. Cabang PJTKI PT. Surya Abadi.⁸⁶

Berdasarkan jumlah TKI yang diberangkatkan bekerja ke luar negeri yang telah dilaporkan dan dicatat pada Disnakertrans Kabupaten Grobogan selama 4 (empat) tahun terakhir adalah sebanyak 1969 orang yaitu :⁸⁷

- Tahun 2003	:	423 orang
- Tahun 2004	:	748 orang
- Tahun 2005	:	444 orang
- Tahun 2006	:	
(sampai dengan maret)	:	<u>254 orang</u>
Jumlah	:	1969 orang

⁸⁶ Sugeng Mulyanto, Seksi Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Disnakertrans Kabupaten Grobogan, Wawancara tanggal 22 Mei 2006.

⁸⁷ Sugeng Mulyanto, Seksi Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Disnakertrans Kabupaten Grobogan, Wawancara tanggal 22 Mei 2006.

Untuk membahas apakah dalam penempatan TKI ke Luar Negeri baik melalui PJTKI maupun non PJTKI di Kabupaten Grobogan lebih dahulu perlu dibahas mengenai prosedur penempatan TKI ke Luar Negeri yang dilakukan oleh PJTKI.

1. Ketentuan Umum :

a. Dasar :

- 1) Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Beberapa pengertian yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri adalah sebagai berikut :

(a) Tenaga 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.

(b) Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(c) Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan tenaga kerja Indonesia sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen,

pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

- (d) Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja.
- (e) Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
- (f) Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada Pengguna.
- (g) Pengguna Jasa TKI yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.
- (h) Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan.

- (i) Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (j) Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.
- (k) Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.
- (l) Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
- (m) Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.
- (n) Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disebut SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu dalam jangka waktu tertentu.

2) Sehubungan dengan belum dikeluarkannya peraturan pelaksanaan atas Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, maka ketentuan yang digunakan adalah Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI No. Kepala 104A/MEN/2002 tanggal 4 Juni 2002.

b. Pelaksana Penempatan TKI Swasta :

Badan hukum yang memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan TKI di Luar Negeri adalah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) atau Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

c. Perjanjian Penempatan TKI :

Perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI atau PJTKI dengan calon TKI, yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

d. Perjanjian Kerja :

Perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna tenaga kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

e. Visa Kerja :

Ijin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan dengan yang bersangkutan.

f. Surat Ijin Pelaksanaan Penempatan TKI :

Disebut SIPPTKI yaitu ijin tertulis oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI.

g. Mitra Kerja :

Instansi/Badan Usaha di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna tenaga kerja.

h. Surat Ijin Pengerahan (SIP) :

Ijin yang diberikan kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu. Jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan pada calon pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.

KTKLN : Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri.

2. Prosedur Penempatan Tki Ke Luar Negeri

a. Pelaksanaan penempatan TKI diluar negeri terdiri dari :⁸⁸

1) Pemerintah

2) Pelaksanaan penempatan TKI swasta (PPTKIS/PJTKI) (UU Republik Indonesia No. 39 Tahun 2004 Pasal 10). Pelaksana penempatan TKI di luar negeri oleh pemerintah dapat dilaksanakan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna yang berbadan hukum di negara tujuan.

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapatkan ijin tertulis berupa Surat Ijin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri

⁸⁸ Sugeng Mulyanto, Seksi Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Disnakertrans Kabupaten Grobogan, Wawancara tanggal 22 Mei 2006.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Pasal 12).

- b. Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PJTKI/PPTKS) mempunyai kerja sama dengan mitra usaha yang ada di negara tujuan yang diketahui oleh perwakilan RI di negara dan didaftarkan pada Dirjen PPTKLN.
- c. PJTKI/PPKTIS mendapatkan *Job Order* (permintaan nyata) dari negara tujuan.
- d. Setelah PJTKI mendapatkan *Job Order*/permintaan nyata dari negara tujuan dimintaka Surat Ijin Pengerahan dari Dirjen PPTKLN dengan meliputi :
 - 1) Perjanjian kerja sama penempatan.
 - 2) *Job Order* / permintaan nyata.
 - 3) Perjanjian Kerja (Draf) dan perjanjian penempatan TKI.

Perjanjian kerja sama penempatan, *job order* dan rancangan perjanjian kerja harus dilegalisir oleh pejabat yang berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan (UU RI No. 39 Tahun 2004 Pasal 32).

Permintaan Nyata / *Job Order* Memuat :

- (a) Jumlah TKI
- (b) Jenis pekerjaan/jabatan
- (c) Kualifikasi TKI
- (d) Syarat – syarat kerja
- (e) Kondisi kerja
- (f) Jaminan sosial

- (g) Masa berlakunya surat permintaan TKI
- (h) Pengurusan Kartu Tenaga Kerja Keluar Negeri (KTKLN), Pasport dan Visa.
- (i) Perjanjian Kerja/ setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri (UU RI 39/2004/Pasal 55, 56) paling lama 2 tahun dapat diperpanjang 2 tahun.
- (j) Pelaksanaan penempatan TKI wajib mengikutsertakan TKI dalam pembekalan akhir pemberangkatan (PAP).
- (k) Pemberangkatan Calon TKI :
Pelaksana penempatan TKI (PJTKI) wajib memberangkatkan TKI ke negara tujuan sesuai dengan perjanjian penempatan yang telah diketahui oleh instansi Kabupaten/Kota.

Perjanjian Kerja Memuat :

- (a) Nama dan alamat pengguna
- (b) Jenis pekerjaan/jabatan
- (c) Kondisi dan syarat kerja yang meliputi : jenis kerja, upah dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti, istirahat serta jaminan sosial.

e. Rekomendasi Rekrut TKI :

Setelah PJTKI/PPTKIS mendapatkan SIP (Surat Ijin Pengerahan) dari Dirjen PPTKLN wajib mengurus Rekomendasi Rekrut dari Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) propinsi sesuai dengan daerah rekrut Kabupaten/Kota.

f. PJTKI/Kantor Cabang PJTKI bersama-sama Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota mengadakan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi kepada CTKI.

Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan (UU 39/2004/Pasal 36).

PJKTI/PPTKIS wajib membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan Calon TKI yang memenuhi syarat administrasi diketahui oleh Instansi Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan. Setiap Calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan di lembaga kesehatan yang ditunjuk oleh Pemerintah.

g. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

PJTKI/PPTKIS wajib melakukan pendidikan dan Pelatihan Kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh Calon TKI.

Pelaksanaan penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.

h. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri calon TKI harus memiliki dokumen sebagai berikut :

- KTP, KK, Ijasah, Akte Kelahiran/kenal lahir.
- Surat keterangan status perkawinan, bagi yang sudah menikah melampirkan copy buku nikah.
- Surat ijin keluarga.
- Sertifikat Kompetensi Kerja

- Surat Keterangan Kesehatan (Medical tes)
- Pasport
- Visa kerja
- Perjanjian penempatan
- Perjanjian kerja
- KTKLN

i. Masa Penempatan :

- 1) Pelaksanaan penempatan TKI (PJTKI) wajib bertanggungjawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri.
- 2) Pelaksanaan Penempatan TKI (PJTKI) melaporkan kedatangan TKI kepada perwakilan RI di negara tujuan.
- 3) Pelaksana Penempatan TKI wajib bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan TKI dimana penempatan.

j. Purna Penempatan :

Kepulangan TKI terjadi karena :

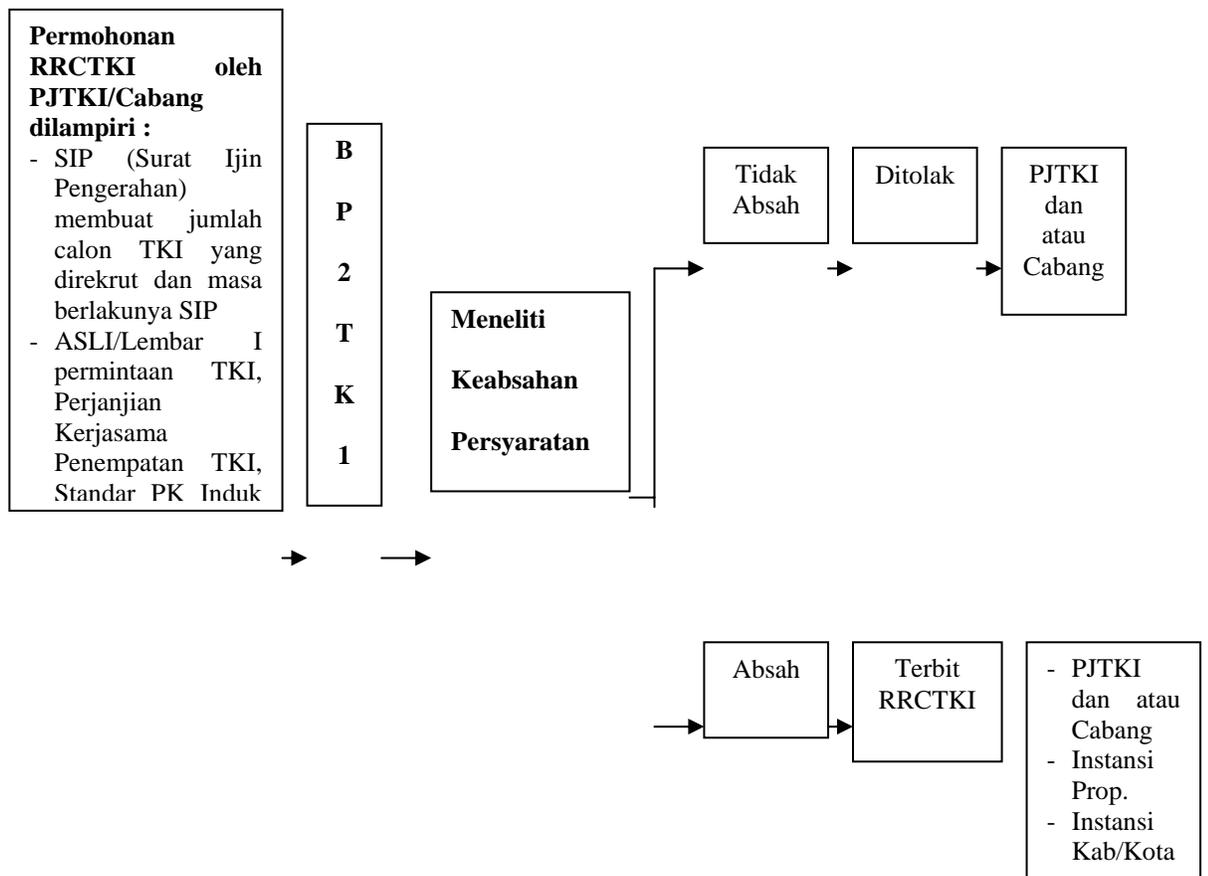
- 1) Berakhirnya masa perjanjian kerja.
- 2) PHK sebelum masa perjanjian kerja berakhir.
- 3) Terjadi perang, bencana alam/wabah penyakit.
- 4) Mengalami kecelakaan kerja.
- 5) Meninggal dunia
- 6) Cuti
- 7) Dideportasi oleh pemerintah setempat.

Keperluan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggungjawab pelaksana penempatan.

Berdasarkan ketentuan dan prosedur penempatan TKI ke Luar Negeri sebagaimana diuraikan di atas, untuk dapat lebih jelas prosedur tersebut dengan menggunakan rekayasa bagan sebagai berikut :

I. BAGAN 1

J. PROSEDUR PEROLEH REKOMENDASI REKRUT CALON TKI (RRCTKI)



Berdasarkan bagan di atas, diketahui bahwa untuk merekrut, mendaftar dan menghimpun Calon TKI dalam asrama/akomodasi, PJTKI wajib memiliki Surat Izin Pengerahan (SIP) yang dikeluarkan oleh Direktur Jenderal. Untuk memperoleh SIP tersebut PJTKI harus mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal dengan melampirkan dokumen asli dan copy yang terdiri dari :

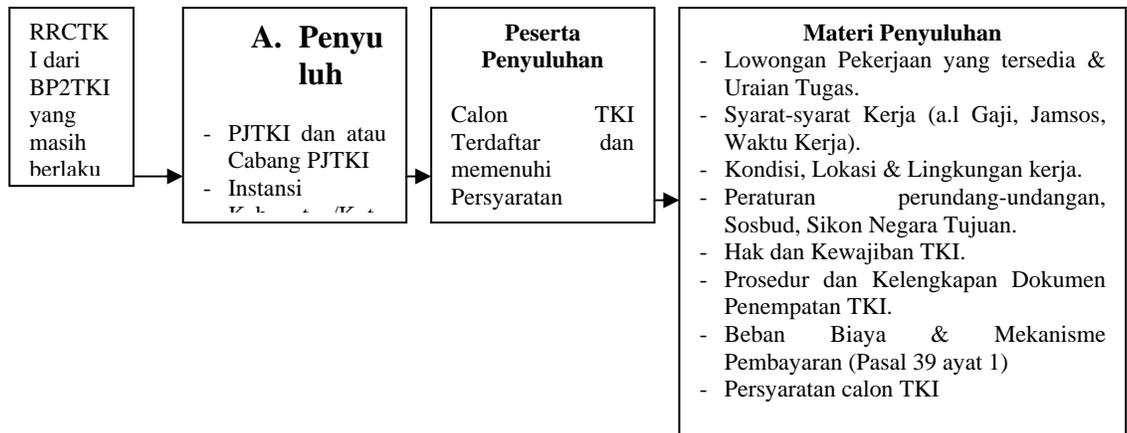
- a. perjanjian kerjasama penempatan TKI;
- b. surat permintaan TKI (*job order/demand letter*) atas nama PJTKI yang bersangkutan;
- c. standard perjanjian kerja induk atau standard perjanjian kerja perseorangan;
dan
- d. surat izin pendirian Kantor Cabang bagi PJTKI yang mempunyai Kantor Cabang.

Selanjutnya Direktur Jenderal setelah melakukan penilaian terhadap permohonan PJTKI dapat menerbitkan atau menolak permohonan SIP dan disampaikan kepada PJTKI yang bersangkutan dengan tembusan kepada BP2TKI daerah rekrut. Direktur Jenderal menetapkan jumlah Calon TKI yang dapat direkrut dan batas waktu berlakunya SIP. Berdasarkan SIP tersebut BP2TKI menerbitkan rekomendasi rekrut kepada PJTKI dan atau Kantor Cabang yang bersangkutan dengan tembusan kepada Instansi Propinsi dan

Intsansi Kabupaten/Kota. Atas dasar rekomendasi rekrut BP2TKI, PJTKI dan atau Kantor Cabang bersama-sama Instansi Kabupaten/Kota melakukan rekrut yang meliputi pendaftaran dan seleksi Calon TKI. PJTKI wajib melaporkan hasil rekrut tersebut kepada BP2TKI dengan tembusan kepada Instansi Propinsi dan Direktur Jenderal.

K. BAGAN 2

L. PENYULUHAN CALON TKI



Berdasarkan bagan di atas, diketahui bahwa setiap Calon TKI yang mendaftar harus telah mengikuti penyuluhan mengenai :

- a. lowongan pekerjaan yang tersedia beserta uraian tugas;
- b. syarat-syarat kerja yang memuat antara lain gaji, jaminan sosial, waktu kerja;
- c. kondisi, lokasi dan lingkungan kerja;

- d. peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi dan kondisi negara tujuan;
- e. hak dan kewajiban TKI;
- f. prosedur dan kelengkapan dokumen penempatan TKI;
- g. biaya-biaya yang dibebankan kepada Calon TKI dan mekanisme pembayaran; dan
- h. persyaratan Calon TKI.

Bagi Calon TKI yang akan mengikuti penyuluhan sebagaimana dimaksud di atas, harus memenuhi syarat :

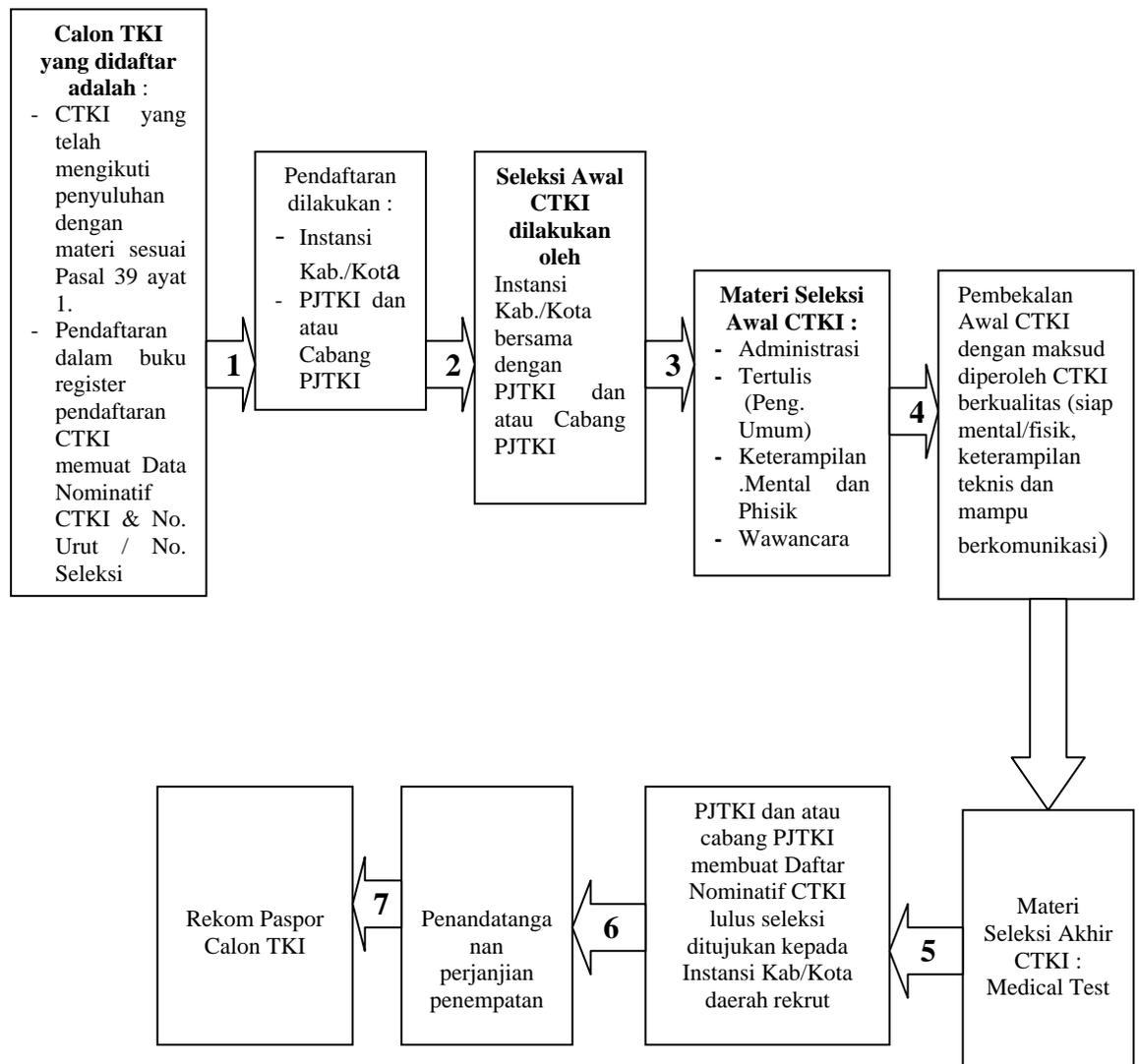
- a. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun, kecuali peraturan negara, tujuan menentukan usia minimal usia lebih dari 18 (delapan belas) tahun.
- b. Memiliki Kartu Tanda Penduduk;
- c. Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya tamat SLTP atau sederajat;
- e. Memiliki keterampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertipikat keterampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang;
- f. Memiliki surat izin dari orang tua atau wali, suami atau isteri dan
- g. Persyaratan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tujuan penempatan.

Penyuluhan tersebut dilakukan oleh Instansi Kabupaten/Kota, PJTKI dan Instansi terkait.

Mengenai pendaftaran dan seleksi Calon TKI prosedur yang dilakukan adalah sebagaimana bagan berikut ini.

M. BAGAN 3

N. PENDAFTARAN DAN SELEKSI CALON TKI



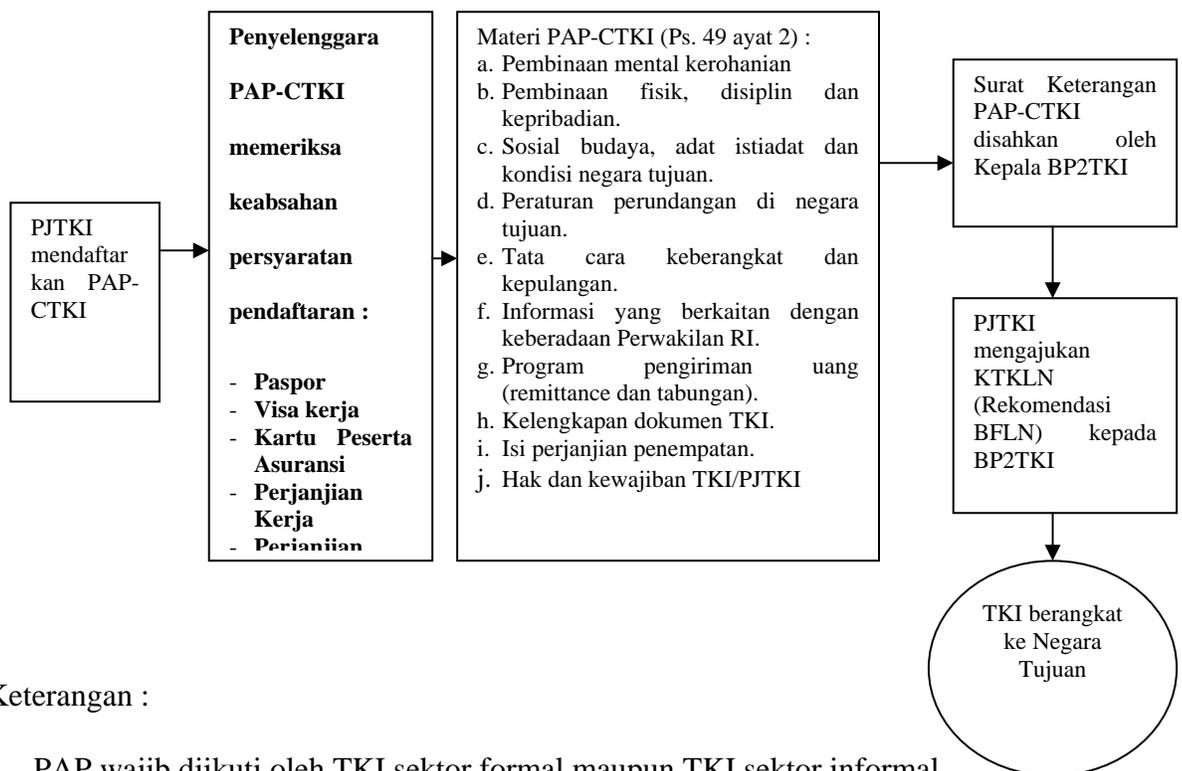
Berdasarkan bagan di atas, diketahui bahwa tahap-tahap pendaftaran dan seleksi Calon TKI dilakukan atas dasar rekomendasi rekrut BP2TKI, PJTKI

dan atau Kantor Cabang bersama-sama Instansi Kabupaten/Kota melakukan rekrut yang meliputi pendaftaran dan seleksi Calon TKI.

Ketentuan di atas adalah prosedur atau proses penyiapan Calon TKI yang terdiri dari kegiatan Penerbitan Ijin Rekrut, Penyuluhan kepada Masyarakat/Calon TKI, Pendaftaran Calon TKI dan Seleksi Calon TKI.

Pada tahap berikutnya adalah proses pemberangkatan Calon TKI, terdiri dari kegiatan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) Calon TKI, Penandatanganan Perjanjian Kerja, Pelayanan KTKLN (Rekom BFLN) dan Pelayanan Keberangkatan TKI Perorangan.

BAGAN 4
PROSES PELAKSANAAN PAP-TKI



Keterangan :

- PAP wajib diikuti oleh TKI sektor formal maupun TKI sektor informal.

- PAP diselenggarakan di Semarang, Cilacap dan Surakarta.
- Instansi/Lembaga yang terlibat dalam PAP : PJTKI, Disnakertrans, BP2TKI, Kowani/BKOW, MUI/Majelis Agama, Lembaga Psikologi, Imigrasi, POLRI, Perbankan, Asuransi dan Pemda.
- PAP dilaksanakan PJTKI atau melalui kerjasama dengan BLK atau pihak lain yang berkompeten.
- Calon peserta PAP-TKI didaftarkan kepada penyelenggara PAP-TKI selambat-lambatnya 2 hari sebelum pelaksanaan PAP.
- Peserta PAP memperoleh fasilitas akomodasi, konsumsi, alat-alat tulis dan bahan/buku (materi PAP).
- Pelaksanaan PAP ditetapkan dengan keputusan Dirjen.

Berdasarkan bagan di atas, diketahui bahwa PJTKI wajib memberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) kepada Calon TKI sebelum diberangkatkan ke negara tujuan. Materi Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sekurang-kurangnya meliputi :

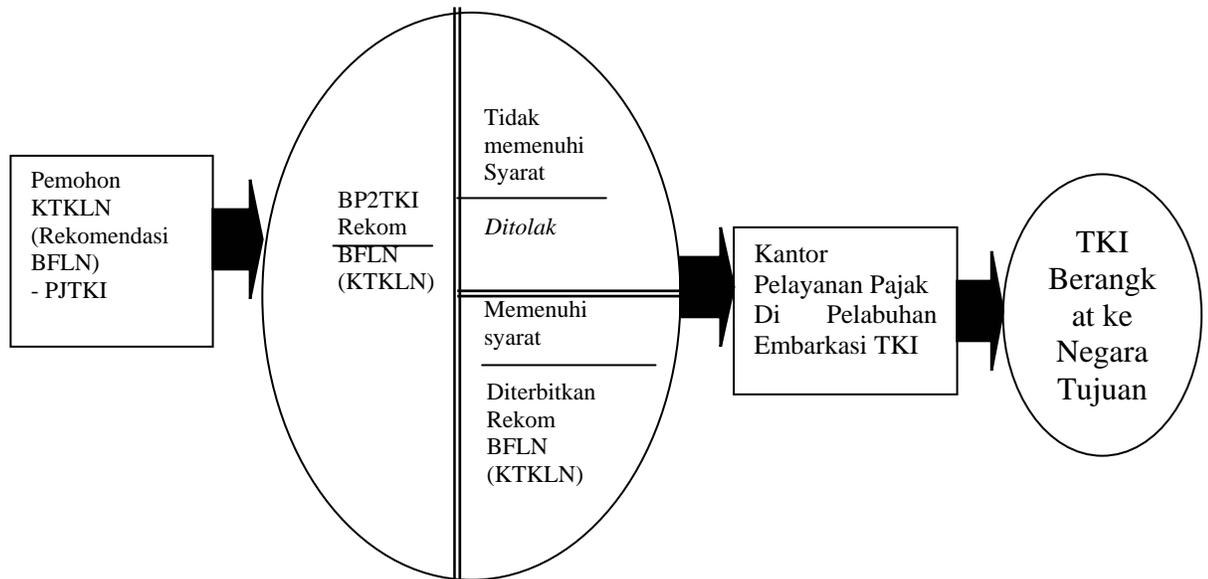
- a. pembinaan mental kerohanian;
- b. pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian;
- c. sosial budaya, adat istiadat dan kondisi negara tujuan;
- d. peraturan perundangan di negara tujuan;
- e. tata cara keberangkatan dan kepulangan;
- f. informasi yang berkaitan dengan keberadaan Perwakilan RI;
- g. program pengiriman uang (*remittance*) dan tabungan;

- h. kelengkapan dokumen TKI;
- i. isi perjanjian penempatan; dan
- j. hak dan kewajiban TKI/PJTKI.

Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) dilaksanakan oleh PJTKI atau melalui kerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) atau pihak lain yang berkompeten.

Selanjutnya adalah proses pelayanan KTKLN (Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri/BFLN) Calon TKI, sebagaimana dapat dilihat pada Bagan 5 berikut ini.

BAGAN 5
PROSES PELAYANAN KTKLN (REKOMENDASI BFLN) CALON TKI



Keterangan :

1. Dir PJTKI mengajukan permohonan kepada Kepala BP2TKI dengan melampirkan asli dan foto copy persyaratan KTKLN yang terdiri dari :

- a. Daftar Nama CTKI yang dimintakan KTKLN.
 - b. PK yang sudah ditandatangani para pihak dan disahkan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
 - c. Bukti Kepesertaan Program Asuransi Perlindungan TKI
 - d. Paspor dan Visa Kerja.
 - e. Bukti Rekening Tabungan CTKI untuk Remittance.
 - f. Surat Keterangan telah mengikuti PAP-TKI.
 - g. Bukti Pembayaran PNBP US \$ 15 per TKI/PP. 92/2000.
2. BP2TKI melakukan pemeriksaan terhadap keabsahan berkas persyaratan yang diajukan oleh PJTKI, selanjutnya mengeluarkan KTKLN (rek.BFLN) untuk CTKI yang telah memenuhi persyaratan.

Berdasarkan bagan di atas, diketahui bahwa Sebelum keberangkatan Calon TKI, PJTKI wajib mengurus KTKLN di BP2TKI daerah asal TKI/daerah embarkasi. Untuk mendapatkan KTKLN harus melampirkan :

- a. paspor dan visa kerja;
- b. bukti pembayaran biaya pembinaan TKI;
- c. bukti kepesertaan program asuransi TKI;
- d. perjanjian kerja yang sudah ditandatangani para pihak;
- e. surat keterangan telah mengikuti PAP; dan
- f. buku tabungan TKI dalam rangka *remittance*.

BP2TKI daerah asal TKI/daerah embarkasi menerbitkan KTKLN untuk Calon TKI yang telah memenuhi persyaratan dimaksud. PJTKI dilarang

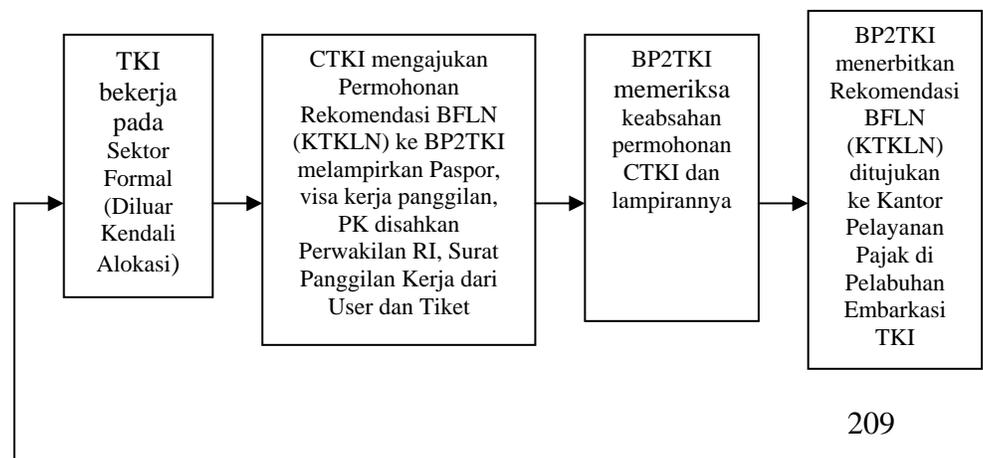
memberangkatkan TKI yang tidak memiliki KTKLN, sehingga KTKLN tersebut berfungsi sebagai rekomendasi BFLN di pelabuhan/bandara embarkasi.

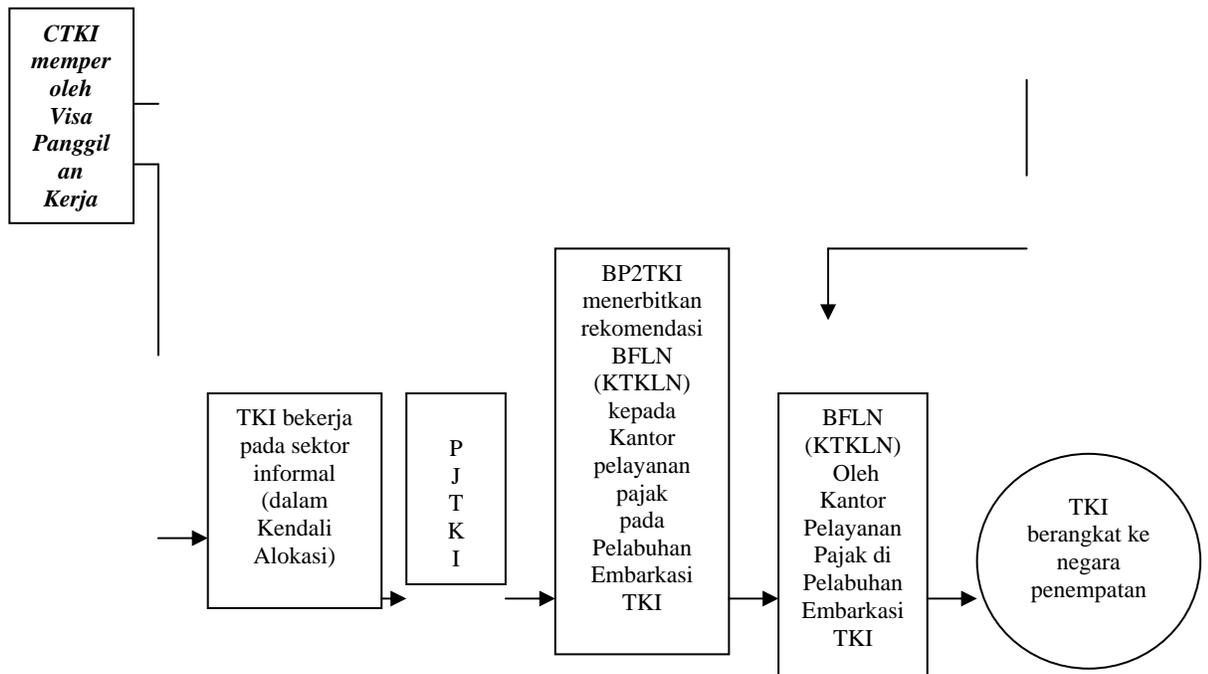
Selanjutnya adalah proses penempatan TKI Perorangan. TKI perorangan adalah Calon TKI di luar Kendali Alokasi TKI yang akan bekerja pada instansi atau badan hukum atau pengguna perseorangan berdasarkan visa kerja panggilan. Calon TKI Perorangan ini juga wajib memiliki Kartu Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri (KTKLN). Kendali Alokasi TKI adalah sistem pengendalian penempatan TKI yang diberlakukan khusus untuk penempatan TKI perempuan pada jenis pekerjaan Penata Laksana Rumah Tangga, Pengasuh Bayi, Pengasuh Anak Balita, dan Perawat Orang Lanjut Usia yang bekerja pada Pengguna Perseorangan/Sektor Rumah Tangga. Untuk mendapatkan KTKLN Calon TKI mengajukan permohonan ke BP2TKI setempat dengan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat prosesnya pada bagan 6 sebagai berikut :

BAGAN 6

PROSES PENEMPATAN TKI PERORANGAN





Bagan di atas menunjukkan bahwa Calon TKI di luar Kendali Alokasi TKI yang akan bekerja pada instansi atau badan hukum atau pengguna perseorangan berdasarkan visa kerja panggilan wajib memiliki KTKLN. Calon TKI di luar Kendali Alokasi TKI ini disebut pula dengan penempatan TKI non PJTKI. Untuk mendapatkan KTKLN Calon TKI mengajukan permohonan ke BP2TKI setempat dengan persyaratan :

- a. memiliki paspor;
- b. visa kerja panggilan;
- c. memiliki perjanjian kerja yang telah dilegalisir oleh Perwakilan RI;
- d. surat panggilan kerja dari Pengguna; dan
- e. memiliki tiket pemberangkatan.

BP2TKI menilai kelayakan permohonan sebelum menerbitkan KTKLN. Adapun penempatan TKI dalam Kendali Alokasi TKI dengan visa kerja panggilan harus dilakukan melalui PJTKI.

Berdasarkan uraian mengenai proses penyiapan sampai pada proses pemberangkatan Calon TKI sebagaimana di atas, dapat ditarik pengertian bahwa ada beberapa prosedur dan syarat-syarat untuk dikatakan bahwa TKI yang akan bekerja di Luar Negeri tersebut dikatakan legal atau sah adalah sebagai berikut :

Bagi Calon TKI yang akan bekerja di Luar Negeri harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. KTP, minimal usia 18 tahun
2. Kartu Keluarga.
3. Surat Izin Keluarga (Suami, Istri, Orang Tua)
4. STTB/Ijazah
5. Sertifikat Keterampilan (diakreditasi yang berwenang : misalnya PRT-Depnaker, Perawat-Depkes dan sebagainya);
6. Keterangan sehat dari dokter yang ditunjuk.

Paling tidak terdapat 10 (sepuluh) langkah yang tepat untuk bekerja di luar negeri yaitu :

1. Dapatkan Informasi

Informasi bekerja di luar negeri dapat didapatkan pada :

- a. Kantor Dinas Tenaga Kerja di tingkat Kabupaten/Kota
- b. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang telah ditunjuk pemerintah untuk menyelenggarakan perekrutan, sampai dengan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Kantor PJTKI dapat dijumpai di setiap propinsi dan kabupaten/kota yang ada di Indonesia.
- c. Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI) di Ibukota Propinsi.

2. Pendaftaran

Pendaftaran untuk menjadi TKI dilakukan di :

- a. Dinas Tenaga Kerja ditingkat Kabupaten/Kota.
- b. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

3. Seleksi

Setelah kegiatan pendaftaran selesai, maka calon TKI tersebut harus menjalani seleksi.

Materi seleksi adalah :

1. Seleksi administrasi : menyangkut keabsahan dan kelengkapan semua dokumen yang berkaitan dengan persyaratan untuk bekerja di luar negeri
2. Tes ketrampilan, sesuai dengan ketrampilan khusus yang dimiliki oleh masing-masing Calon TKI
3. Tes kesehatan dari dokter yang ditunjuk.

Kegiatan seleksi ini, dilakukan oleh PJTKI bekerjasama dengan instansi terkait di tingkat kabupaten/kota.

4. Pelatihan

Agar kemampuan dan ketrampilan Calon TKI sesuai dengan persyaratan yang diminta oleh pengguna di luar negeri, maka sebelum diberangkatkan para Calon TKI ini harus mengikuti kegiatan pelatihan. Adapun materi yang diberikan dalam kegiatan ini mencakup :

- a. Ketrampilan khusus, sesuai dengan permintaan pengguna di luar negeri
- b. Bahasa di Negara tujuan
- c. Hukum dan adat istiadat di Negara tujuan
- d. Jangka waktu pelatihan 23-90 hari tergantung jenis pekerjaan dan Negara tujuan.
- e. Informasi umum tentang kebijakan pemerintah RI tentang pengiriman TKI ke luar negeri.

Pelatihan ini diselenggarakan oleh PJTKI bekerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) yang telah diakreditasi oleh Pemerintah.

5. Perjanjian Kerja

Hal lain yang harus diselesaikan sebelum keberangkatan adalah mengikat Perjanjian Kerja antara calon TKI dan PJTKI mewakili pengguna di depan pejabat yang berwenang. Secara garis besar, perjanjian tersebut harus mencantumkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Jenis pekerjaan, lokasi dan jabatan yang akan ditempatinya
- b. Hak & Kewajiban, termasuk gaji, tunjangan, dan hak-hak lainnya.

- c. waktu pemberangkatan
 - d. Jangka waktu Perjanjian Kerja.
 - e. Klausul Perpanjangan Perjanjian Kerja.
 - f. Klausul mengenai perselisihan.
6. Persiapan Keberangkatan

Calon TKI, bersama PJTKI, mengurus segala dokumen yang berhubungan dengan perjalanan ke luar negeri. Adapun dokumen yang dimaksud adalah :

- a. Passport (biaya Rp. 115.000), selesai dalam waktu 3-5 hari)
 - b. Visa (contoh Malaysia: biaya Rp. 35.000 + Rp. 3000 biaya formulir, selesai dalam waktu 3 – 4 hari)
 - c. Tiket
 - d. Rekomendasi bebas fiskal
 - e. Asuransi, untuk perlindungan terhadap kecelakaan, sakit dan kematian.
 - f. Tabungan, untuk keperluan menabung dan mengirim uang ke Indonesia.
7. Berangkat ke negara tujuan

Setelah tahapan ke lima terpenuhi, maka tibalah saatnya PJTKI memberangkatkan calon TKI ke negara tujuan, sesuai Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani bersama.

8. Bekerja di Negara Tujuan

Sesampainya di Negara tujuan TKI tersebut akan bekerja di tempat pengguna/pemakai sesuai dengan perjanjian, baik perjanjian antara TKI dengan PJTKI, maupun perjanjian antara TKI dengan pengguna di negara tujuan tersebut.

Selama masa kontrak kerja, TKI akan terus berkoordinasi dengan KBRI.

9. Persiapan Kepulangan Ke Tanah Air

Setelah masa kontrak habis, TKI mengurus segala sesuatu sehubungan dengan kepulangannya ke Indonesia. PJTKI harus dapat memastikan seluruh hak TKI yang akan pulang tersebut telah didapatkannya. Demikian pula dengan kewajiban, terutama pengguna yang mempekerjakannya.

Dalam persiapan kembali ke Indonesia TKI berkoordinasi dengan :

1. KBRI
2. PJTKI/Perwalu
3. Mitra Usaha
4. Pengguna

Dalam hal terjadi kesepakatan dengan pengguna, TKI dapat memperpanjang masa kontrak kerjanya.

10. Tiba Di Tanah Air

Tiba di tanah air, para alumni TKI memasuki dunia baru. Dengan tabungan yang dimilikinya, mereka bisa berwiraswasta, membuka lapangan kerja baru di Indonesia.

Dengan prosedur dan mekanisme sebagaimana di atas, maka dapat dimengerti bahwa Calon TKI yang akan bekerja di Luar Negeri jika tidak melalui prosedur yang demikian berarti terjadi penyimpangan, sehingga bertentangan ketentuan yang berlaku. Penyimpangan yang demikian sering disebut dengan istilah TKI illegal.

Istilah TKI Illegal umumnya dipakai untuk menyebut orang Indonesia yang bekerja ke luar negeri tanpa menggunakan cara yang sesuai dengan peraturan dan tidak memiliki dokumen sah.

Berdasarkan penelitian pada Disnakertrans Kabupaten Grobogan, bentuk-bentuk penyimpangan yang terjadi pada pengiriman TKI ke Luar Negeri antara lain :

- 1) Calon TKI penduduk wilayah Kabupaten Grobogan dibawa petugas lapangan Cabang PJTKI (sering disebut sponsor/calor) ke luar Kabupaten Grobogan, tanpa sepengetahuan atau laporan pada Disnakertrans Kabupaten Grobogan;
- 2) Calon TKI penduduk wilayah Kabupaten Grobogan mendaftar ke Cabang PJTKI di luar wilayah Kabupaten Grobogan, tanpa sepengetahuan atau laporan pada Disnakertrans Kabupaten Grobogan;
- 3) Cabang PJTKI dari luar wilayah Kabupaten Grobogan yang merekrut Calon TKI penduduk Kabupaten Grobogan tanpa melapor pada Disnakertrans Kabupaten Grobogan.
- 4) Penyimpangan yang lain adalah sejak berangkat Calon TKI tidak melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali alias masuk ke negara lain secara gelap;
- 5) Calon TKI berangkat ke luar negeri dengan tujuan bekerja namun tidak memiliki visa kerja, melainkan menggunakan visa kunjungan sementara yang masa berlakunya terbatas;

- 6) Sewaktu berangkat ke luar negeri memang melalui prosedur resmi dan memiliki dokumen sebagai TKI, namun dari tempat kerjanya semula kemudian berpindah-pindah atau melarikan diri ke tempat kerja lain tanpa mengurus dokumen kerja yang baru;
- 7) Dokumen kerja dan izin tinggal di negara itu telah habis masa berlakunya namun yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di negara itu tanpa memperpanjang dokumennya.⁸⁹

Dengan adanya penyimpangan-penyimpangan yang demikian, maka akan menimbulkan permasalahan jika terjadi hal-hal sebagai berikut :⁹⁰

- 1) Sponsor atau orang yang menjanjikan pekerjaan sering melarikan uang yang disetor oleh calon TKI, sehingga Calon TKI tidak bisa berangkat ke luar negeri;
- 2) Dalam proses penampungan dan perjalanan ke luar negeri TKI diperlakukan tidak manusiawi. Jika tertangkap aparat akan ditindak;
- 3) Majikan membayar upah TKI lebih rendah dari yang seharusnya atau malah tidak membayar;
- 4) Majikan bebas memperlakukan TKI semau-maunya, tidak manusiawi, dan membatasi hak-hak TKI;
- 5) Di luar negeri TKI selalu merasa was-was khawatir ditangkap polisi;
- 6) Jika tertangkap aparat di negara setempat, TKI ilegal langsung dipenjara dan dideportasi (dipulangkan secara paksa) ke perbatasan Indonesia;

⁸⁹ Sugeng Mulyanto, Seksi Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Disnakertrans Kabupaten Grobogan, Wawancara tanggal 22 Mei 2006.

⁹⁰ Lili Widodojani S, Pimpinan Cabang PJTKI Grobogan PT. Kanzana Rossie, Wawancara tanggal 17 Mei 2006.

- 7) Jika TKI mengalami musibah, sakit atau kecelakaan, tidak ada santunan asuransi.

Dengan risiko dan akibat yang merugikan Calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri tanpa prosedur yang benar sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, maka setiap tenaga kerja lebih dahulu :

- 1) mengikuti penyuluhan yang diberikan oleh PJTKI bersama dengan Kantor Disnaker tentang adanya lowongan kerja yang diperoleh PJTKI;
- 2) mendaftar sebagai calon TKI dengan menyerahkan persyaratan administrasi yang ditentukan, dan diseleksi oleh PJTKI dan atau Kantor Disnaker untuk
- 3) memperoleh calon TKI yang memenuhi syarat.

Calon TKI yang lulus selanjutnya menandatangani Perjanjian Penempatan dengan pihak PJTKI untuk menjamin hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam pengurusan penempatan TKI. Calon TKI kemudian diproses melalui Balai Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI) di provinsi setempat untuk penyiapan pemberangkatan, sekaligus dilakukan :

- 1) Penandatanganan perjanjian kerja oleh TKI, disahkan petugas BP2TKI;
- 2) Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) oleh PJTKI kepada TKI
- 3) Pengasuransian TKI pada program asuransi perlindungan TKI untuk menjaminkan risiko yang dapat terjadi selama TKI bekerja.
- 4) Setiba di negara tujuan. TKI dijemput oleh mitra usaha PJTKI dan melapor ke KBRI atau KJRI di negara setempat.

Setelah berakhir masa kerjanya, TKI pulang ke tanah air dengan dibantu pengurusannya oleh majikan, agen penyalur, dan PJTKI yang dulu memberangkatkannya.

B. Upaya-upaya Yang Dilakukan Dalam Perlindungan Hukum TKI di Luar Negeri Yang Dikirim PJTKI dan Non PJTKI

Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri Pemerintah berkewajiban : a) menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri, b) mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI, c) membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri, d) melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan, dan e) memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan (Pasal 5 s/d 7 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).

Disnakertrans dalam perlindungan TKI baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan :

a. Pra penempatan :

- Memberikan pengarahan kepada Calon TKI untuk mendaftar lewat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Grobogan atau Cabang

PJTKI yang mempunyai Ijin/rekomendasi Rekrut di Kabupaten Grobogan.

- Memberikan pembekalan awal pemberangkatan kepada Calon TKI yang akan diberangkatkan ke tempat penampungan.

b. Pada Masa penempatan :

Apabila terjadi masalah Disnakertrans selalu Koordinasi kepada PJTKI yang memberangkatkan, sehingga masalah tersebut dapat diselesaikan.

c. Pada Masa Purna Penempatan :

Memberikan pembinaan kepada TKI yang sudah pulang agar hasil yang didapat dari luar negeri dapat dimanfaatkan dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya, demi masa depan keluarga mereka.⁹¹

Selama ini, upaya perlindungan TKI di Luar Negeri, yang dilakukan oleh Disnakertrans antara lain adalah proses penyelesaian masalah TKI di dalam Negeri, alur pengajuan claim asuransi, pengiriman uang TKI (Program *Remittance*), dan perpanjangan perjanjian kerja. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan pada bagan berikut ini.

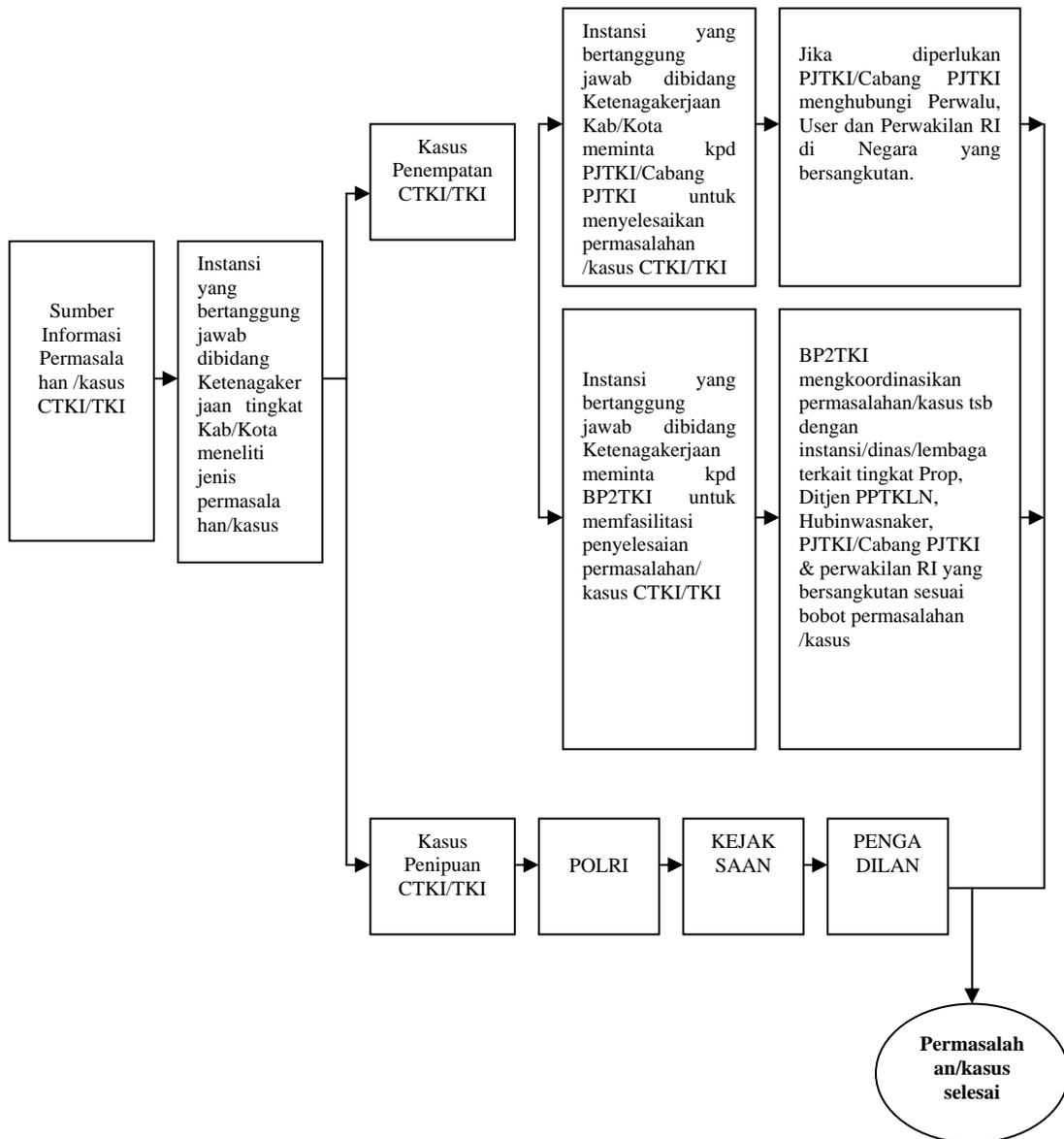
1. Proses Penyelesaian Masalah TKI di Dalam Negeri

⁹¹ Sugeng Mulyanto, Seksi Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Disnakertrans Kabupaten Grobogan, Wawancara tanggal 22 Mei 2006.

Pihak-pihak yang terlibat dalam penanganan masalah TKI adalah Instansi/Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota/Ppropinsi, BP2TKI dan Ditjen PPTKLN serta PJTKI.

BAGAN 7

PROSES PENYELESAIAN PERMASALAHAN/KASUS CTKI/TKI



Bagan di atas menunjukkan bahwa perlindungan TKI dilakukan terdiri atas kasus penempatan CTKI/TKI dan kasus tindak pidana penipuan CTKI/TKI. Kedua permasalahan tersebut berbeda penanganannya, yaitu untuk masalah penempatan CTKI/TKI adalah instansi/Dinas Tenaga Kerja, BP2TKI dan PJTKI dan Perwakilan Republik Indonesia di luar Negeri ini disebut penyelesaian non litigasi, sedangkan tindak pidana penipuan dilakukan oleh Polri, Kejaksaan dan Pengadilan, ini disebut litigasi.

Permasalahan CTKI/TKI yang ditangani oleh Dinas/PJTKI dan Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri disebut fasilitator adalah permasalahan dalam ruang lingkup :

1. Aspek Sumber Informasi
 - a. Permasalahan CTKI/TKI melalui pengaduan langsung;
 - b. Permasalahan CTKI/TKI melalui surat pengaduan;
 - c. Permasalahan CTKI/TKI yang bersumber dari Media Masa.
2. Aspek Tahap Penempatan
 - a. Pra penempatan
 - 1) Wanprestasi tentang biaya, waktu, jenis pekerjaan, dan tempat bekerja atau negara tujuan penempatan;
 - 2) Wanprestasi tentang penyediaan/pengurusan dokumen penempatan;
 - 3) Perlakuan yang merugikan dalam proses pra penempatan.
 - b. Masa Penempatan
 - 1) Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan;
 - 2) Wanprestasi tentang jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja.

c. Purna Penempatan

- 1) Wanprestasi tentang pengurusan santunan asuransi;
- 2) Wanprestasi tentang pelayanan pemulangan;
- 3) Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan;
- 4) Wanprestasi tentang pengembalian dokumen dalam rangka penempatan.

3. Aspek Sifat Permasalahan

Permasalahan CTKI/TKI yang ditangani oleh fasilitator bersifat non-litigasi.

4. Aspek Lokasi Permasalahan

- a. Masalah yang terjadi di dalam negeri;
- b. Masalah yang terjadi di luar negeri.

5. Aspek Subyek

- a. Permasalahan yang melibatkan sekelompok individu secara kolektif sebagai salah satu pihak.
- b. Permasalahan yang melibatkan individu sebagai salah satu pihak.

Instansi/Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota menangani permasalahan

CTKI/TKI yang permasalahannya berada di wilayah kerjanya. BP2TKI dan atau

Instansi Propinsi menangani permasalahan TKI/TKI :

- 1) Aspek sumber informasi dan tahapan penempatan yang berada dalam kewenangannya;
- 2) Permasalahan yang tidak terselesaikan oleh instansi Kabupaten/Kota.
- 3) Teknik penyelesaiannya berkoordinasi dengan Kabupaten/Kota.

Ditjen PPTKLN menangani permasalahan CTKI/TKI :

- 1) Aspek sumber informasi dan tahapan penempatan yang berada dalam kewenangannya;
- 2) Permasalahan yang tidak terselesaikan oleh instansi Propinsi dan atau BP2TKI serta Kabupaten/Kota.
- 3) Teknik penyelesaian berkoordinasi dengan instansi terkait.

Penanganan permasalahan CTKI/TKI dilakukan :

1. Tingkat Pusat

Penanganan permasalahan CTKI/TKI tingkat pusat dilakukan oleh Direktorat Perlindungan dan Pemberdayaan Tenaga Kerja Luar Negeri (Dit. PerdayaTKLN) pada Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (Ditjen. P2TKLN) berkoordinasi dengan unit/instansi terkait.

2. Tingkat Daerah

Penanganan permasalahan CTKI/TKI di tingkat daerah dilakukan :

- a. UPT Pusat (BP2TKI);
- b. Dinas Ketenagakerjaan di Tingkat Propinsi dan atau tingkat Kabupaten/Kota.

Prosedur penanganan/penyelesaian masalah CTKI/TKI dalam rangka penanganan/penyelesaian masalah CTKI/TKI, langkah-langkah yang dilakukan adalah :

1. Bantuan penanganan/penyelesaian masalah CTKI/TKI dalam bentuk :

- a. Konsultasi hukum untuk masalah-masalah yang bukan merupakan pelanggaran terhadap norma-norma penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri.
 - b. Fasilitasi untuk masalah-masalah yang merupakan pelanggaran terhadap norma-norma penempatan dan perlindungan tenaga kerja luar negeri.
2. Penanganan/penyelesaian masalah CTKI/TKI hanya dapat diberikan atas dasar pengaduan dari :
- a. CTKI/TKI bermasalah;
 - b. Keluarga CTKI/TKI (suami/isteri, anak dan orang tua);
 - c. Ahli waris CTKI/TKI.
3. Dalam hal CTKI/TKI serta keluarga dan ahli warisnya seperti dimaksud pada butir 2 karena sesuatu sebab tidak dapat melaksanakan haknya (pengaduan), maka dapat didampingi atau diwakili oleh orang yang ditunjuk dengan ketentuan sebagai berikut :
- a. Memperoleh ijin sebagai pendamping/wakil CTKI/TKI dari pimpinan unit kerja dimana pengaduan diajukan;
 - b. Pemberian ijin kuasa khusus pendampingan.mewakili seperti tersebut pada huruf a, tidak boleh bertentangan dengan norma-norma penempatan dan perlindungan CTKI/TKI;
 - c. Penerima kuasa untuk pendampingan/mewakili CTKI/TKI dilarang memungut biaya pada CTKI/TKI, keluarga dan ahli warisnya yang sedang bermasalah;

- d. Fasilitator yang ditunjuk untuk menangani masalah CTKI/TKI sewaktu-waktu dapat menolak kuasa pendampingan/mewakili dalam hal :
- 1) Pemberian kuasa pendampingan bersifat komersial;
 - 2) Pemberian kuasa pendampingan tidak mempunyai alasan yang kuat;
- c. Syarat-syarat kuasa pendampingan/mewakili CTKI/TKI :
- 1) Pendampingan :
 - a) CTKI/TKI secara jasmani dan rohani sehat akan tetapi tidak memahami tentang peraturan dan ketentuan hukum PTKLN;
 - b) CTKI/TKI membuat surat kuasa pendampingan di hadapan fasilitator secara resmi dengan bermaterai secukupnya;
 - c) Penerima kuasa pendampingan hanya diperkenankan memberikan konsultasi hukum pada CTKI/TKI di luar acara perundingan.
 - 2) Mewakili :
 - a) CTKI/TKI secara jasmani dan rohani tidak mampu bertindak secara hukum atau tidak dapat dihadirkan dalam acara perundingan;
 - b) CTKI/TKI membuat surat kuasa khusus untuk mewakili yang diketahui lurah/kepala desa dan diijinkan oleh kepala unit kerja dimana pengaduan diajukan dengan bermaterai secukupnya;
 - c) Penerima kuasa khusus untuk mewakili CTKI/TKI hanya terbatas pada pengurusan dan tidak termasuk penerimaan hak-hak CTKI/TKI;

4. Prosedur Pengaduan

- a. Pengaduan dapat disampaikan secara langsung maupun melalui surat.
- b. Penyampaian Pengaduan :
 - 1) Masa Pra Pemberangkatan
 - a. Pengaduan diajukan ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, BP2TKI dan atau Instansi Propinsi;
 - b. Pengaduan diajukan ke Dirjen. PPTKLN apabila di tingkat daerah tidak dapat diselesaikan;
 - 2) Masa Penempatan dan Pemulangan
Pengaduan diajukan ke Ditjen PPTKLN melalui BP2TKI dan atau Instansi Tingkat Propinsi.
 - 3) Semua pengaduan harus disertai dokumen asli atau fotocopi yang dilegalisir oleh pejabat yang berwenang.

Petugas administrasi penanganan/penyelesaian permasalahan CTKI/TKI bertindak sebagai petugas administrasi dalam rangka membantu fasilitator dalam penanganan/penyelesaian permasalahan CTKI/TKI. Fasilitator bertindak sebagai juru damai atas permintaan salah satu pihak atau pihak-pihak yang berselisih untuk memberikan fasilitasi dengan jalan mempertemukan para pihak yang berselisih serta mengupayakan agar mereka bersedia mengadakan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Hasilnya dituangkan dalam bentuk pernyataan bersama yang ditandatangani pihak-pihak yang berselisih sebagai suatu pernyataan selesainya permasalahan.

Tugas, wewenang dan tanggungjawab pelaksana administrasi adalah sebagai berikut :

1. Tugas

- a. Menerima pengaduan permasalahan CTKI/TKI;
- b. Mencatat surat pengaduan baik secara langsung atau lewat surat;
- c. Mengagendakan surat keluar dan masuk;
- d. Membuat notulen fasilitasi dalam proses perundingan;
- e. Membuat konsep panggilan bagi para pihak yang berselisih;
- f. Mencatat/memberikan penomoran panggilan;
- g. Mengarsipkan berkas/dokumen permasalahan;
- h. Mengetik laporan

2. Wewenang

- a. Meneliti jenis surat pengaduan yang masuk;
- b. Menyiapkan jadwal dan acara fasilitasi;
- c. Menolak permintaan pihak lain berkaitan dengan data/dokumen tanpa seijin atasan.

3. Tanggungjawab

- a. Menjaga rahasia jabatan;
- b. Mengamankan dokumen permasalahan CTKI/TKI dari pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab;
- c. Kelancaran administrasi fasilitasi.

Tugas, wewenang dan tanggungjawab fasilitator adalah sebagai berikut :

1. Tugas

- a. Meneliti dokumen permasalahan;
- b. Membuat resume pengaduan;
- c. Memfasilitasi permasalahan antara CTKI/TKI dengan PJTKI.
- d. Menyampaikan saran kepada para pihak untuk penyelesaian permasalahannya;
- e. Melaporkan hasil fasilitasi kepada atasan.

2. Wewenang

- a. Menyelesaikan permasalahan CTKI/TKI secara fasilitasi.
- b. Memanggil para pihak untuk klarifikasi.
- c. Mengnjurkan kepada para pihak yang berselisih untuk berunding lebih dahulu secara musyawarah-mufakat.
- d. Menolak kuasa pendampingan/mewakili yang tidak memenuhi persyaratan.

3. Tanggungjawab

- a. Merahasiakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas dan jabatannya;
- b. Menangani setiap permasalahan yang diajukan oleh para pihak;
- c. Mengupayakan penyelesaian setiap permasalahan secara obyektif.
- d. Mempertanggungjawabkan semua hasil/keputusan fasilitasi kepada atasan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil pengertian bahwa proses penanganan secara non litigasi, dilakukan dengan pertimbangan bahwa perlindungan tenaga

kerja ke luar negeri menjadi prioritas, khususnya dalam penanganan/penyelesaian permasalahan Calon Tenaga Kerja Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia (CTKI/TKI). Permasalahan CTKI/TKI pada dasarnya merupakan suatu keadaan yang dirasakan telah merugikan yang bersangkutan dan masyarakat, sehingga perlu untuk segera diselesaikan. Agar penyelesaian permasalahan dimaksud terlaksana dengan efektif, maka harus dilakukan secara cepat dan tepat.

2. Proses Pengajuan Klaim Asuransi

Menurut ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Nomor Kep-157/Men/2003 Indonesia Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia, Pasal 1 angka 1 sampai dengan 4 menyebutkan bahwa :

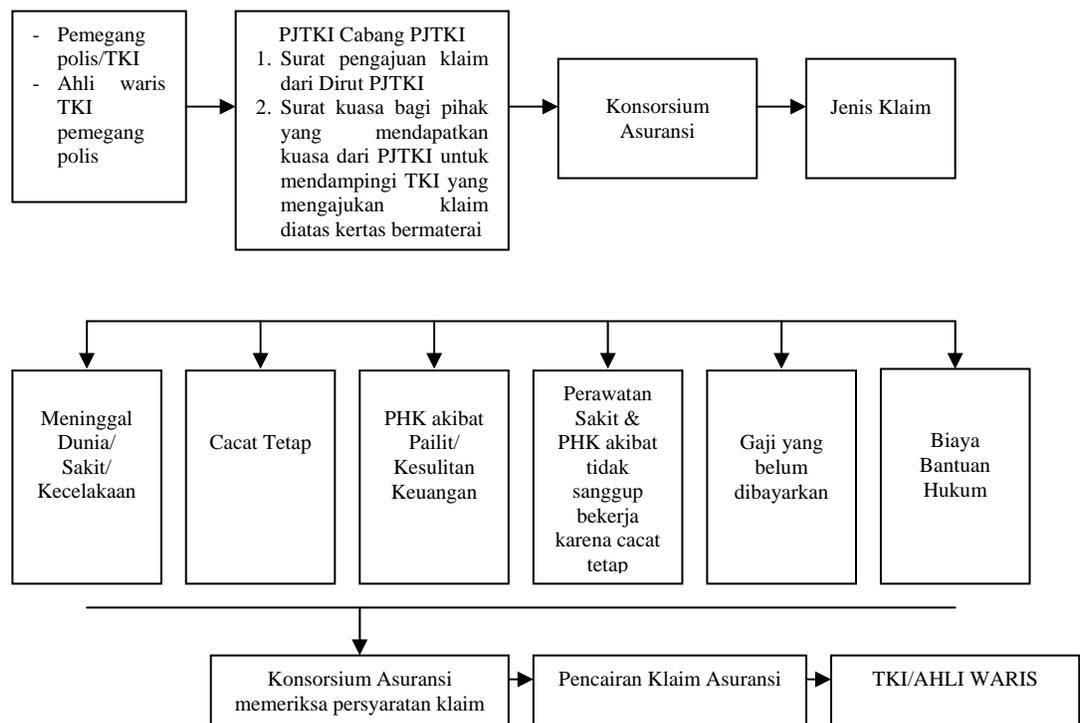
1. Asuransi tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut Asuransi TKI adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang sebagai akibat risiko yang dialami TKI sebelum, selama dan sesudah bekerja di luar negeri.
2. Penanggung adalah Perusahaan Asuransi kerugian dan Asuransi Jiwa yang telah mendapatkan Surat Penunjukkan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang melakukan kerjasama untuk memberikan perlindungan terhadap TKI dengan membentuk 1 (satu) Konsorsium dan menunjuk 1 (satu) Koordinator Pelaksana Program Asuransi TKI.
3. Pemegang Polis adalah Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI yang memiliki kepentingan atas perlindungan TKI di Luar Negeri.

4. Tertanggung adalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) qq Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.

Untuk lebih jelasnya mengenai klaim asuransi oleh TKI dalam bagan sebagai berikut :

BAGAN 8

ALUR PENGAJUAN KLAIM ASURANSI



Bagan di atas menunjukkan bahwa klaim asuransi hanya dapat diajukan oleh TKI atau ahli waris TKI kepada Koordinator/Kantor Cabang Koordinator setelah mendapat rekomendasi dari Direktorat Jenderal PPTKLN atau BP2TKI setempat dengan melampirkan surat-surat/dokumen klaim sebagai berikut :

a. Klaim bagi TKI yang meninggal dunia :

- 1) Surat pengajuan klaim yang ditandatangani oleh ahli waris dari TKI yang bersangkutan;
 - 2) Surat keterangan meninggal dunia dari :
 - (a) Dinas Kabupaten/Kota setempat, apabila TKI meninggal dunia di dalam negeri; atau
 - (b) Rumah sakit setempat; atau
 - (c) Kepolisian setempat, apabila TKI meninggal dunia akibat kecelakaan.
- b. Klaim bagi TKI bukan karena meninggal dunia terdiri dari cacat tetap/sebagian, PHK akibat pailit/kesulitan keuangan, perawatan saki & PHK akibat tidak sanggup bekerja karena cacat tetap, gaji yang belum dibayarkan, dan biaya bantuan hukum :
- 1) Surat keterangan dari Perwakilan RI setempat yang menerangkan TKI bersangkutan mengalami masalah dan harus dikembalikan ke Indonesia.
 - 2) Surat keterangan dari Perwakilan RI yang menerangkan bahwa TKI sedang dalam proses pengajuan klaim asuransi sesuai dengan ruang lingkup dan jenis pertanggunggaran di Negara tempat TKI bekerja.
 - 3) Surat keterangan berperkara dari Pengadilan atau lembaga berwenang atau Perwakilan RI setempat apabila TKI menghadapi permasalahan hukum di negara setempat.

Pengajuan klaim asuransi tersebut diajukan selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sejak TKI mengalami kejadian/musibah. Dalam hal pengajuan

klaim tersebut melebihi jangka waktu 6 (enam) bulan, hak menuntut klaim tersebut dinyatakan gugur.

Pembayaran klaim kepada TKI dilakukan oleh Koordinator melalui Kantor Pusat atau Kantor Cabang setelah mendapatkan rekomendasi dari Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) atau BP2TKI.

Pembayaran santunan asuransi harus diberikan secara langsung oleh perusahaan asuransi melalui Koordinator kepada TKI yang bersangkutan atau ahli warisnya disaksikan atau diketahui oleh Petugas Departemen Tenaga Kerja atau Perwakilan RI setempat.

Perusahaan asuransi harus menggunakan Polis Asuransi TKI yang telah disetujui oleh Direktur Asuransi, Direktorat Jenderal Lembaga Keuangan, Departemen Keuangan RI dan ditetapkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri atas nama Menteri. Yang menjadi Tertanggung dalam Polis tersebut adalah TKI qq direktorat Jenderal PPTKLN.

Apabila terjadi perubahan nilai rupiah terhadap mata uang asing, maka santunan dan premi asuransi akan disesuaikan dengan perubahan nilai tukar tersebut.

Perusahaan Asuransi melalui Koordinator harus membuat laporan secara berkala tentang jumlah kepesertaan dan jumlah nilai cadangan klaim bagi TKI yang masih bekerja di luar negeri kepada Dirjen PPTKLN.

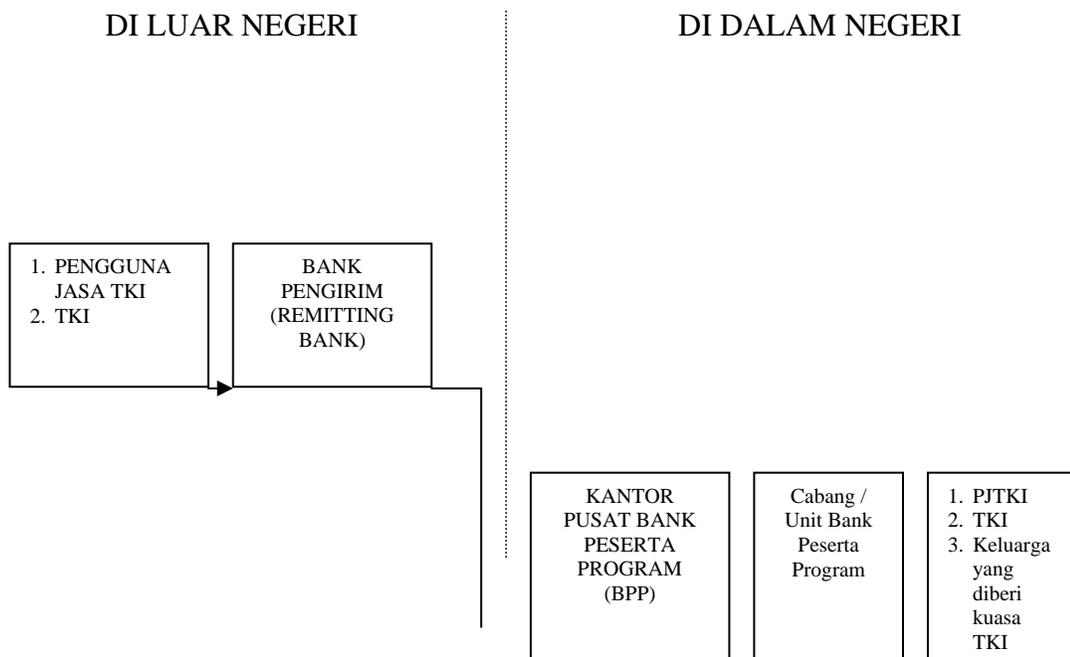
Apabila terjadi perselisihan antara pemegang Polis dan Perusahaan Asuransi, maka kedua belah pihak akan menyelesaikan secara musyawarah/mufakat, dan apabila tidak tercapai kesepakatan, dapat menyerahkan kepada Badan Penengah yang ditunjuk oleh Direktur Asuransi, Direktorat Jenderal Lembaga Keuangan, Departemen Keuangan RI dan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

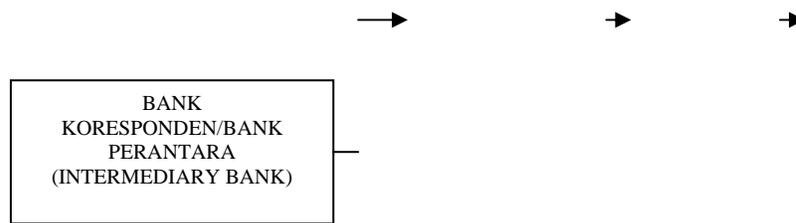
3. Pengiriman Uang TKI (Program *Remittance*)

Pengiriman uang TKI (Program *Remittance*), adalah proses pengiriman uang oleh TKI yang bekerja di luar negeri kepada keluarga yang di dalam negeri. Proses ini dapat dilihat pada bagan berikut :

BAGAN 9

ALUR PENGIRIMAN UANG (REMITTANCE) TKI





Bagan di atas menunjukkan bahwa proses pengiriman uang oleh TKI yang bekerja di luar negeri dimulai dari Pengguna Jasa TKI atau TKI menyetor uang ke Bank Pengirim (*Remitting Bank*) atau Bank Koresponden/Bank Perantara (*Intermediary*) yang berada dan berkedudukan di Luar Negeri. Kantor Bank Pusat dalam negeri sebagai Bank Peserta Program (BPP), setelah menerima rekomendasi dari Bank Pengirim (*Remitting Bank*) atau Bank Koresponden/Bank Perantara (*Intermediary*), selanjutnya mengirimkan rekomendasi tersebut kepada Cabang/Unit Bank Peserta, selanjutnya disampaikan kepada PJKTKI atau TKI atau keluarga yang diberi kuasa TKI.

Proses demikian sebetulnya masih dapat menimbulkan masalah bila TKI di luar negeri yang akan mengirim uang kepada keluarganya yang di dalam negeri. Menurut Bambang Soentoro, Pimpinan Cabang PJTKI PT. Sarana Makmur Grobogan, pernah terjadi seorang TKI yang kehilangan uang, hanya karena keluarganya yang akan mengambil uang di Bank BNI Cabang Grobogan ternyata uang tersebut sudah diambil orang lain melalui Bank BNI Kantor Pusat Jakarta, dengan bukti KTP milik keluarganya tersebut. Hal ini bisa terjadi karena ada oknum yang (barangkali dari Desa Tempat keluarga TKI tersebut bertempat tinggal atau oknum lain, misalnya oknum bank sendiri) dengan KTP palsu mengaku sebagai keluarga TKI yang mengirim uang tersebut. Keluarga

TKI yang merasa belum mengambil uang yang dikirim TKI dari luar negeri, mengadukan masalah ini kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Grobogan, ke PJTKI dan bahkan kepada kepolisian, namun setelah diusut ternyata tidak membawa hasil, karena ternyata Bank BNI Pusat beralasan bahwa KTP milik yang mengambil uang di bank tersebut nama, alamat foto dan nomor KTP sama persis dengan KTP milik keluarga yang mendapat kuasa dari TKI Luar Negeri tersebut.⁹²

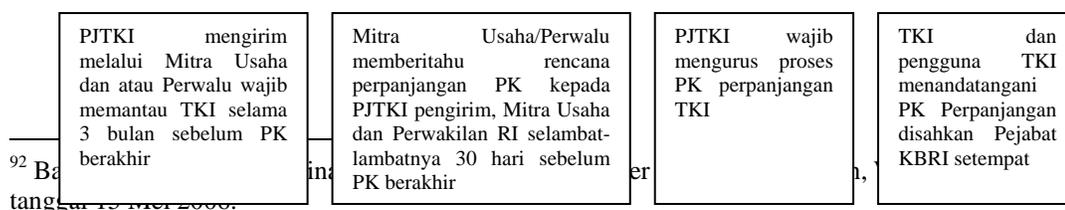
Berdasarkan deskripsi kasus sebagaimana di atas, maka kejadian yang demikian tersebut banyak terjadi menimpa TKI dan keluarga TKI. Hal ini semata-mata bukan karena proses atau sistem pengiriman uang melalui bank yang kurang tepat, namun karena adanya oknum-oknum yang mestinnya dapat dipercaya tetapi sebaliknya mereka memanfaatkan kesempatan, akibat ketidaktahuan TKI dan keluarga TKI tentang cara pengiriman uang yang aman.

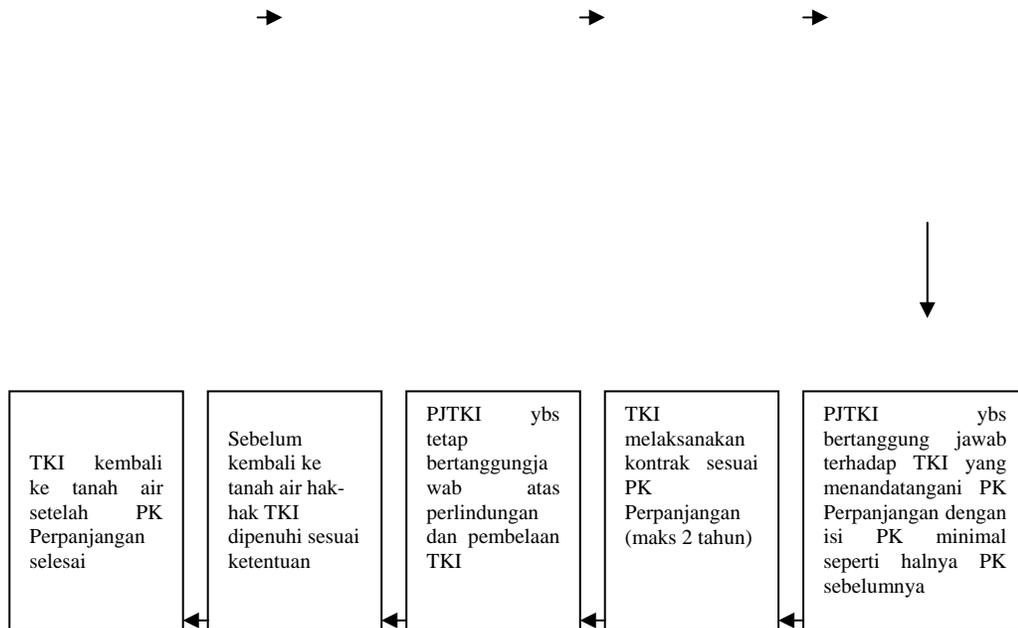
4. Perpanjangan Perjanjian Kerja

TKI yang sudah bekerja di luar negeri, apabila masa kontrak dalam perjanjian kerja habis, biasanya 2 (dua) tahun, apabila akan diperpanjang TKI tersebut harus kembali dahulu ke Indonesia. Prosedur dan mekanismenya dapat dilihat pada bagan berikut ini.

BAGAN 10

ALUR PERPANJANGAN PERJANJIAN KERJA TKI DI LUAR NEGERI





Berdasarkan bagan di atas, dapat diketahui bahwa TKI dalam Kendali Alokasi (informal) apabila Perjanjian Kerjanya berakhir dan akan memperpanjang Perjanjian Kerja harus pulang dulu ke Indonesia.

Ketentuan mengenai Perjanjian Kerja (PK) Perpanjangan adalah sebagai berikut :⁹³

- Isi dalam PK Perpanjangan sekurang-kurangnya sama dengan PK sebelumnya.
- Jangka waktu PK Perpanjangan paling lama 2 tahun.
- Atas dasar PK Perpanjangan TKI memperoleh perpanjangan asuransi perlindungan.

⁹³ Setiawan, Pimpinan Cabang PJTKI Grobogan, PT. Amri Margatama, wawancara tanggal 25 Mei 2006.

- Sebelum mengakhiri kontrak kerja (PK Perpanjangan) hak – hak TKI (antara lain gaji & asuransi) harus dipenuhi oleh pengguna.
- Memperoleh persetujuan Orang Tua//Suami/Istri

Dalam PK Perpanjangan tersebut, Pengguna (*user*) TKI yang di luar negeri harus menanggung hal-hal :

- Biaya asuransi perlindungan TKI sesuai ketentuan yang berlaku.
- Legalisasi PK Perpanjangan
- Imbalan jasa bagi PJTKI dan Mitra Usaha.
- Biaya transportasi TKI ke Indonesia – negara tujuan Indonesia dan penggantian hak cuti 12 hari kerja.

Pengecualian Perpanjangan PK melalui cuti adalah tidak diperlukan persetujuan ortu/Suami/Isteri dan pengguna menanggung biaya *entry* visa.

Berdasarkan uraian di atas, maka upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka perlindungan hukum terhadap Calon TKI/TKI di luar negeri, dilakukan pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan berupa bentuk teknis penyelesaian masalah TKI di dalam Negeri, membantu pengajuan claim asuransi, pengiriman uang TKI (Program *Remittance*), dan perpanjangan perjanjian kerja.

C. Aspek Perlindungan Hukum dan Hak-Hak TKI di Luar Negeri Melalui PJTKI dan Non PJTKI

Perlindungan hukum terhadap TKI dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan. Pra penempatan adalah kegiatan :

- 1) pengurus Surat Izin Pengerahan (SIP);
- 2) perekrutan dan seleksi;
- 3) pendidikan dan pelatihan kerja;
- 4) pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- 5) pengurusan dokumen;
- 6) uji kompetensi;
- 7) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)
- 8) pembuatan perjanjian kerja;
- 9) masa tunggu di perusahaan, dan
- 10) pembiayaan.⁹⁴

Pada masa penempatan setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan RI di negara tujuan. Pada dasarnya kewajiban untuk melaporkan diri sebagai seorang warga negara yang berada di negara asing merupakan tanggung jawab orang yang bersangkutan. Namun, mengingat lokasi penempatan yang tersebar, pelaksanaan kewajiban melaporkan diri dapat dilakukan oleh PJTKI. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh PJTKI.

PJTKI dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dalam perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan. PJTKI dilarang menempatkan TKI pada jabatan selain jabatan yang tercantum dalam perjanjian kerja. Penempatan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan dalam ketentuan perjanjian kerja, misalnya di dalam

⁹⁴ Lihat Pasal 31, 55, 70, dan 76 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

perjanjian kerja TKI tersebut dipekerjakan dalam jabatan pengasuh bayi (*baby sitter*), ternyata ditempatkan sebagai penata laksana rumah tangga.

Pada waktu purna penempatan, kepulangan TKI dapat terjadi karena : 1) berakhirnya masa perjanjian kerja, 2) PHK sebelum masa perjanjian kerja berakhir, 3) terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan, 4) mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan lagi, 5) meninggal dunia di negara tujuan, 6) cuti, atau 7) dideportasi oleh pemerintah setempat.

Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan, PJTKI berkewajiban : 1) memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat tiga kali 24 jam sejak diketahuinya kematian tersebut, 2) mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan RI dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan, 3) memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan, 4) mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI, atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan, 5) memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya dan 6) mengurus semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia, yang telah melaksanakan perjanjian kerjanya, wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan RI negara tujuan. Pelaporan bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan

dilakukan oleh P3TKIS. Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI. Pengurusan kepulangan TKI meliputi : 1) pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan. Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi, semua pihak yang terkait bekerja sama mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asalnya.

Berdasarkan perlindungan hukum terhadap TKI baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan sebagaimana diuraikan di atas, berdasarkan analisis merupakan bentuk perlindungan hukum dari aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

1. Aspek Perlindungan Hukum Administrasi

Aspek perlindungan hukum administrasi di sini adalah meliputi pembinaan administratif, pengawasan administratif dan sanksi administratif. Pembinaan Administratif diatur dalam Pasal 86 s/d Pasal 91, sedangkan Pengawasan Administratif diatur dalam Pasal 92 dan 93 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 yaitu :

Pasal 86 :

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri.

- (2) Dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat mengikutsertakan pelaksana penempatan TKI swasta, organisasi dan/atau masyarakat.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 87 :

Pembinaan oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, dilakukan dalam bidang :

- a. informasi;
- b. sumber daya manusia dan
- c. perlindungan TKI.

Pasal 88

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf a, dilakukan dengan :

- a. membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat;
- b. memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk risiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.

Pasal 89

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf b, dilakukan dengan :

- a. meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja calon TKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing;
- b. membentuk dan mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.

Pasal 90

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf c, dilakukan dengan :

- a. memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;
- b. memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
- c. menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 91 :

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri;
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

Pasal 92 :

- (1) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Pemerintah, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota.
- (2) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 93

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan

perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya kepada Menteri.

- (2) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Sanksi administratif dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, dalam Pasal 100 menyebutkan bahwa :

- (1) Menteri menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pasal 17 ayat (1), Pasal 20, Pasal 32 ayat (1), Pasal 33, Pasal 34 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 49 ayat (1), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 69 ayat (1), Pasal 71, Pasal 72, Pasal 73 ayat (2), Pasal 74 ayat (1), Pasal 76 ayat (1), Pasal 82, atau Pasal 105.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;
 - c. pencabutan izin;
 - d. pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau
 - e. pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Berdasarkan ketentuan pasal di atas, maka merupakan suatu pelanggaran apabila bertentangan dengan ketentuan pasal-pasal berikut ini :

Pasal 12 :

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

Pasal 17 ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI apabila deposito yang digunakan tidak mencukupi.

Pasal 20 :

Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan.

Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.

Pasal 32 Ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri.

Pasal 33 :

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

Pasal 34 Ayat (3) :

Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 38 Ayat (2) :

Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Pasal 49 Ayat (1) :

Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi, yang ditunjuk oleh Pemerintah.

Pasal 54 Ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 55 Ayat (2) dan Ayat (3) :

Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri.

Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2) :

Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 62 ayat (1) :

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah.

Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2) :

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 sesuai dengan perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2).

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Pasal 69 ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.

Pasal 71 :

Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 72 :

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.

Pasal 73 ayat (2) :

Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, pelaksana penempatan TKI berkewajiban :

- a. memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b. mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
- c. memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;

- d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
- f. mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.

Pasal 74 ayat (1) :

Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia negara tujuan.

Pasal 76 ayat (1) :

Pelaksana penempatan TKI swasta hanya dapat membebaskan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya:

- a. pengurusan dokumen jati diri;
- b. pemeriksaan kesehatan dan psikologi; dan
- c. pelatihan kerja dan sertipikat kompetensi kerja.

Pasal 82 :

Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan.

Pasal 105 :

TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan melapor pada instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia.

Selain dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan harus memiliki KTKLN.

Ketentuan mengenai sanksi administratif sebagaimana dalam Pasal 100 ayat (2) di atas, berupa : peringatan tertulis; penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI; pencabutan izin; pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri, diatur dalam Peraturan Menteri. Oleh karena Peraturan Menteri tersebut belum dibuat, maka dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/ MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Bab VIII mengenai Sanksi adalah sanksi administratif kepada PJTKI berupa : teguran tertulis; penghentian kegiatan sementara (*skorsing*); dan pembatalan/pencabutan SIUP-PJTKI. Sanksi administratif kepada Calon TKI/TKI berupa : pembatalan keberangkatan Calon TKI; pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri; pelarangan bekerja ke luar negeri/*black list*, dan pengembalian biaya yang telah dikeluarkan oleh pelaksana penempatan sesuai ketentuan yang berlaku.

- 1) Teguran tertulis dijatuhkan kepada PJTKI apabila :
 - a. tidak melaksanakan penempatan dengan menerapkan sistem informasi on line; atau
 - b. tidak memasang papan nama perusahaan; atau
 - c. tidak melaporkan perubahan alamat Kantor PJTKI, atau perubahan Komisaris dan atau Direksi PJTKI; atau

- d. tidak melakukan kegiatan penempatan selama 6 (enam) bulan; atau
- e. tidak melaporkan keberadaan Perwalu; atau
- f. tidak mendaftarkan Mitra Usaha dan atau Pengguna pada Perwakilan RI di negara setempat; atau
- g. tidak melaporkan kawasan negara tujuan penempatan yang dipilihnya untuk TKI yang terkena Kendali Alokasi TKI; atau
- h. tidak melaporkan perjanjian kerjasama dengan BLK atau Lembaga Pelatihan lainnya; atau
- i. tidak memberitahukan keberangkatan TKI kepada Pengguna, Mitra Usaha, Perwakilan RI dan Perwalu; atau
- j. tidak melaporkan TKI yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia selama penempatan; atau
- k. tidak melaporkan kepulangan TKI; atau⁹⁵

PJTKI yang melakukan pelanggaran sebagaimana di atas, dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis pertama. Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran tertulis pertama, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan sanksi teguran tertulis kedua. Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran tertulis kedua, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan sanksi teguran tertulis ketiga. Dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikenakan sanksi teguran tertulis

⁹⁵ Lihat Pasal 81 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/ MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

ketiga, PJTKI belum juga menyelesaikan masalahnya atau melakukan kembali kesalahan dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (skorsing).

PJTKI yang telah dikenakan sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu 1 (satu) tahun kalender dan melakukan kembali kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) dalam tahun kalender yang sama, dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (skorsing).⁹⁶

PJTKI yang telah dikenakan sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali dalam jangka waktu 1 (satu) tahun kalender dan melakukan kembali kesalahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 81 ayat (1) pada tahun kalender berikutnya, dikenakan sanksi teguran pertama pada tahun yang bersangkutan.⁹⁷

- 2) Penghentian kegiatan sementara (skorsing) dijatuhkan kepada PJTKI, apabila :
 - a. tidak memenuhi kewajiban menyetor kembali deposito yang telah dicairkan; atau
 - b. memberikan kewenangan berdasarkan SIUP-PJTKI yang dimilikinya kepada pihak lain untuk melakukan kegiatan penempatan TKI; atau

⁹⁶ Lihat Pasal 82 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/ MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

⁹⁷ Lihat Pasal 83 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/ MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

- c. PJTKI atau Kantor Cabang melakukan rekrut melalui lembaga atau perseorangan yang tidak memiliki kewenangan atau ijin sebagai rekruter atau penyedia tenaga kerja; atau
- d. Kantor Cabang melakukan kegiatan secara langsung dengan Mitra Usaha dan atau Pengguna; atau
- e. Menempatkan TKI di luar kawasan negara tujuan penempatan yang telah dipilihnya; atau
- f. Tidak melegalisir perjanjian kerjasama penempatan; atau
- g. Tidak melegalisir surat permintaan TKI (*job order*) kepada Perwakilan RI di negara setempat; atau
- h. Menempatkan TKI tidak sesuai dengan perjanjian kerja atau tidak melegalisir perjanjian kerja; atau
- i. Tidak membuat perjanjian penempatan dengan Calon TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (1); atau
- j. Merekrut, mendaftar dan menghimpun Calon TKI tanpa memiliki surat ijin pengerahan (SIP); atau
- k. Tidak mengurus pelaksanaan tes kesehatan tambahan bagi Calon TKI dalam hal negara tujuan mensyaratkannya; atau
- l. Tidak mempunyai BLK; atau
- m. Menempatkan TKI dalam Kendali Alokasi TKI bagi PJTKI yang belum memiliki BLK; atau
- n. Menyediakan asrama/akomodasi yang tidak memenuhi persyaratan; atau

- o. Tidak mengikutsertakan TKI dalam program asuransi TKI; atau
- p. Tidak melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); atau
- q. Tidak melaporkan realisasi penempatan TKI setiap bulan kepada Instansi Kabupaten/Kota daerah asal TKI, BP2TKI daerah asal TKI. BP2TKI domisili PJTKI dan Direktur Jenderal dengan menggunakan formulir; atau
- r. Membebani angsuran biaya penempatan melebihi 25% dari gaji yang diterima TKI setiap bulan; atau
- s. Memotong upah TKI selain untuk pembayaran angsuran biaya penempatan; atau
- t. Tidak menyelesaikan perselisihan atau permasalahan yang dialami TKI; atau
- u. Tidak mengurus TKI yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia di luar negeri; atau
- v. Tidak mengurus kepulangan TKI; atau
- w. Tidak mengurus dan menandatangani perpanjangan perjanjian kerja;⁹⁸

Sanksi penghentian kegiatan sementara (skorsing) dikenakan kepada PJTKI untuk jangka waktu sekurang-kurangnya 1 (satu) bulan dan paling lama 3 (tiga) bulan. Dalam surat keputusan penghentian kegiatan sementara (skorsing). Direktur Jenderal menetapkan kewajiban yang harus dipenuhi PJTKI.

⁹⁸ Lihat Pasal 84 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/ MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Dalam hal masa penghentian kegiatan sementara (skorsing) telah berakhir dan PJTKI belum juga melaksanakan kewajiban sebagaimana mestinya. Menteri dapat mencabut SIUP-PJTKI yang bersangkutan. PJTKI yang dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (skorsing), wajib bertanggungjawab atas pemberangkatan Calon TKI yang telah memiliki dokumen lengkap dan visa kerja. Selama dikenakan sanksi penghentian kegiatan sementara (skorsing), PJTKI dilarang melakukan kegiatan rekrut/penempatan TKI.

- 3) Menteri dapat menjatuhkan sanksi administratif berupa pencabutan SIUP-PJTKI apabila :
- a. terbukti memiliki dokumen yang tidak memenuhi persyaratan/cacat hukum; atau
 - b. PJTKI melakukan pencairan deposito dana jaminan dengan melanggar ketentuan; atau
 - c. Melakukan kegiatan penempatan TKI sebelum dipenuhinya kembali nilai deposito yang telah dicairkan; atau
 - d. Menempatkan TKI tanpa dokumen; atau
 - e. Mengganti atau mengubah perjanjian kerja yang sudah ditandatangani; atau
 - f. Menempatkan TKI pada pekerjaan dan tempat yang melanggar kesusilaan atau yang membahayakan keselamatan dan kesehatan TKI; atau

- g. Tidak memberangkatkan Calon TKI dalam batas waktu yang ditetapkan dalam perjanjian penempatan; atau
- h. Tidak menyediakan asrama/akomodasi; atau
- i. Memberangkatkan TKI ke luar negeri tanpa KTKLN; atau
- j. Membebani biaya penempatan TKI melebihi ketentuan; atau
- k. Membebani biaya jasa perusahaan (*company fee*) kepada TKI melebihi 1 (satu) bulan gaji; atau
- l. Tidak memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri.⁹⁹

Selain pelanggaran di atas, PJTKI yang terbukti terlibat dan atau melakukan perbuatan pemalsuan dokumen TKI atau dokumen lain yang berkaitan dengan penempatan TKI. Menteri dapat mengenakan sanksi pencabutan SIUP.

Dalam hal SIUP-PJTKI dicabut, PJTKI berkewajiban :

- a. mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima dari Calon TKI yang belum ditempatkan sesuai dengan perjanjian penempatan;
- b. memberangkatkan Calon TKI yang telah memenuhi syarat dan memiliki dokumen lengkap dan visa kerja; dan
- c. menyelesaikan permasalahan yang dialami TKI di negara tujuan penempatan sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja TKI yang terakhir diberangkatkan untuk jangka waktu 2 (dua) tahun.

4) Calon TKI dapat dibatalkan keberangkatannya ke luar negeri apabila :

⁹⁹ Lihat P 86 Keputusan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi No. Kep- 104A/ MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

- a. melakukan pemalsuan dokumen;
- b. membuat keonaran di asrama dan
- c. melakukan tindak pidana lainnya.

TKI dipulangkan dengan biaya sendiri apabila TKI :

- a. melanggar peraturan ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan;
- b. melanggar ketentuan dalam perjanjian kerja;
- c. melanggar ketentuan dalam perjanjian penempatan; dan
- d. melakukan perbuatan yang diancam hukuman pidana di negara tujuan penempatan.

TKI dilarang bekerja kembali di luar negeri/*black list* apabila TKI dipulangkan karena melakukan perbuatan tersebut di atas.

Dalam hal Calon TKI dibatalkan keberangkatannya atau mengundurkan diri tanpa alasan yang sah. Calon TKI yang bersangkutan dikenakan sanksi pengembalian seluruh biaya yang telah dikeluarkan oleh PJTKI sesuai dengan perjanjian penempatan TKI.

Berdasarkan uraian mengenai aspek hukum administrasi terhadap TKI di luar negeri, lebih ditujukan kepada PJTKI dan TKI itu sendiri. Jenis sanksi administrasi tersebut merupakan :

- 1) paksaan pemerintahan atau tindakan paksa;
- 2) Penutupan tempat usaha;
- 3) Penghentian kegiatan usaha;
- 4) Pencabutan izin melalui proses teguran, paksaan pemerintahan, penutupan.

Dapat dikatakan di sini bahwa sanksi administratif terhadap PJTKI dan TKI yang melakukan pelanggaran administrasi, nyatalah bahwa sarana penegakan hukum administrasi masih terbatas penguangannya, yakni sebatas pada paksaan pemerintah dan pencabutan izin. Dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri tidak adanya ketentuan sanksi administratif yang bisa diganti dengan uang paksa merupakan hal positif, hal ini dapat menghindari praktik kolusi, korupsi dan nepotisme. Berbeda misalnya dengan Pasal 25 ayat (5) Undang - Undang Pengelolaan Lingkungan Hidup yang menyatakan : “Paksaan pemerintahan dapat diganti dengan *pembayaran sejumlah uang tertentu* merupakan perumusan secara yuridis aneh, karena membuka pintu untuk *kolusi* yang tidak sesuai dengan semangat reformasi.

Dalam hukum administrasi, paksaan pemerintahan berbentuk tindakan atau perbuatan nyata (*feitelijk handeling*) yang dalam kepustakaan hukum Belanda lazimnya dikenal sebagai “*bestuursdwang*”.¹⁰⁰ Paksaan pemerintah dalam sanksi administrasi terhadap TKI ini adalah tindakan untuk mencegah pelanggaran; tindakan untuk mengakhiri pelanggaran yang semuanya atas beban biaya penanggungjawab kegiatan dan/atau usaha. Dalam hal ini paksaan pemerintahan merupakan wewenang Menteri.

Bentuk sanksi administrasi tertinggi adalah pencabutan izin melakukan usaha dan/atau kegiatan oleh PJTKI, sedangkan pencabutan izin

¹⁰⁰ Philipus Mandiri Hadjon, Philipus Mandiri Hadjon, *Undang-Undang No. 23 Tahun 1997 dan Penegakan Hukumnya Ditinjau Dari Aspek Hukum Administrasi* (Semarang : Disampaikan Pada Seminar Nasional : Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 21 Pebruari 1998), halaman 10.

merupakan wewenang pejabat yang menerbitkan izin tersebut yaitu Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

2. Aspek Perlindungan Hukum Pidana

Aspek hukum pidana dalam kaitannya dengan sanksi pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri adalah asas kepastian hukum (*legalitas*), asas pencegahan dan asas pengendalian.

Asas *legalitas (principle of legality)*, yang di dalamnya terkandung asas kepastian hukum dan kejelasan serta ketajaman dalam merumuskan peraturan dalam hukum pidana, khususnya sepanjang berkaitan dengan perumusan pasal dan sanksi yang perlu dijatuhkan agar si pelaku mentaati normanya.

Asas *pencegahan (The Precautionary principle)*, yaitu apabila terjadi bahaya atau ancaman terjadinya pelanggaran yang serius dan *irreversible*, maka kekurangsempurnaan suber daya manusia dapat dijadikan alasan untuk menunda dan memperbaiki sistem penempatan TKI ke Luar Negeri.

Asas *pengendalian (principle of restraint)* yang juga merupakan salah satu syarat kriminalisasi, yang menyatakan bahwa sanksi pidana hendaknya baru dimanfaatkan bahwa sanksi –sanksi perdata dan administrasi dan sarana-sarana lain ternyata tidak tepat dan tidak efektif untuk menangani tindak pidana tertentu. Dalam hukum pidana dalam hal ini dikenal asas *subsidiaritas* atau *ultima ratio principle* atau *ultimum remedium*

Pendayagunaan peradilan administrasi dan hukum pidana (*double sanctioning*) tidak akan merupakan *ne bis in idem*. Tetapi sebaiknya hal tersebut

dilakukan setelah mempertimbangkan tingkat kesalahan si pelaku dan berat ringannya akibat yang ditimbulkannya. Di sinilah letak pentingnya peranan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).¹⁰¹

Aspek hukum pidana dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, diatur dalam Bab XIII Pasal 102 s/d 104.

Pasal 102 :

- (1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang :
- a. menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
 - b. menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
 - c. menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 103 :

¹⁰¹ Lihat Muladi, *Prinsip-Prinsip dasar Hukum Pidana Lingkungan Dalam Kaitannya Dengan Undang - Undang No. 23 Tahun 1997* (Semarang : Pusat Penelitian Lingkungan Hidup (PPLH) Lembaga Penelitian Universitas Diponegoro, 1997), halaman 9.

- (1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang :
- a. mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
 - b. mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;
 - c. melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
 - d. menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
 - e. menempatkan TKI tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
 - f. menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
 - g. menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau
 - h. memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 104

- (1) Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dn/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang :
- a. menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana disyaratkan dalam Pasal 24;
 - b. menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
 - c. mempekerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
 - d. menempatkan TKI di Luar Negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
 - e. tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Berdasarkan ketentuan di atas, dapat dikatehui bahwa tindak pidana pidana sebagaimana di atas adalah berupa kejahatan (Pasal 102 dan 103) dan pelanggaran (Pasal 104).

Kejahatan sebagaimana Pasal 102 dan 103 dan Pelanggaran sebagaimana Pasal 104 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 ditujukan kepada setiap orang terutama ditujukan kepada PJTKI yang merupakan pelaksana penempatan TKI ke luar negeri.

Dengan bentuk sanksi pidana nominal khusus dalam ketentuan di atas, yaitu pidana penjara paling singkat 2 tahun, dan maksimal khusus paling lama 10 tahun dan denda paling sedikit 2 milyar rupiah dan paling banyak 15 milyar rupiah, sebagaimana dalam Pasal 102, Pidana penjara minimal 1 tahun maksimal 5 tahun dan denda paling sedikit 1 milyar rupiah dan paling banyak 5 milyar rupiah sebagaimana dalam Pasal 103, dan pidana kurungan minimal 1 bulan dan maksimal 1 tahun dan denda sedikitnya 100 juta rupiah dan paling banyak 1 miliar rupiah sebagaimana dalam Pasal 104, maka diharapkan mampu untuk mencegah terjadinya tindak pidana dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri.

Berdasarkan paparan di atas, maka dapat diketahui bahwa aspek perlindungan hukum TKI di luar negeri, sebagaimana diatur dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, terdiri dari aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana. Aspek hukum administrasi berupa bentuk tindakan pembinaan administrasi dan pengawasan administrasi serta sanksi administrasi yang lebih cenderung kepada tindakan administrasi pemerintahan berupa paksaan pemerintah dan pencabutan izin usaha. Aspek hukum pidana lebih cenderung kepada tindakan yang

dilakukan kepada setiap orang terutama kepada PJTKI yang bobot tindakannya lebih berat dan menimbulkan akibat yang berat juga.

Perlu diketahui pula dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, tidak terdapat aspek hukum perdata dalam perlindungan TKI tersebut. Akan lebih baik jika aspek hukum perdata juga diatur dalam undang-undang tersebut, hal ini perlu karena dari sisi kemungkinan kerugian bagi Calon TKI/TKI yang dirugikan oleh PJTKI.

Dalam proses pra penempatan kemungkinan timbul terjadinya wanprestasi baik oleh PJTKI maupun oleh Calon TKI/TKI :

- 1) Wanprestasi tentang biaya, waktu, jenis pekerjaan, dan tempat bekerja atau negara tujuan penempatan;
- 2) Wanprestasi tentang penyediaan/pengurusan dokumen penempatan;
- 3) Perlakuan yang merugikan dalam proses pra penempatan;

Pada masa penempatan :

- 1) Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan;
- 2) Wanprestasi tentang jangka waktu pelaksanaan perjanjian kerja;

Pada purna penempatan :

- 1) Wanprestasi tentang pengurusan santunan asuransi;
- 2) Wanprestasi tentang pelayanan pemulangan;
- 3) Wanprestasi tentang penggantian biaya penempatan;
- 4) Wanprestasi tentang pengembalian dokumen dalam rangka penempatan.

Bentuk-bentuk wanprestasi sebagaimana di atas, apabila menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak yaitu PJTKI dan Calon/TKI, akan lebih baik

apabila diatur pula dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

BAB IV

P E N U T U P

O. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pokok permasalahan dalam tesis ini, maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

Untuk bekerja di luar negeri, Calon TKI/TKI harus menempuh prosedur dan syarat-syarat serta mekanisme tertentu sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian bagi Calon TKI yang akan bekerja di Luar Negeri jika tidak melalui prosedur berarti terjadi penyimpangan yang sering disebut dengan istilah TKI ilegal yaitu TKI yang bekerja ke luar negeri tanpa menggunakan cara yang sesuai dengan peraturan dan tidak memiliki dokumen sah. Bentuk-bentuk penyimpangan yang terjadi pada pengiriman TKI ke Luar Negeri antara lain : Calon TKI penduduk wilayah Kabupaten Grobogan dan PJTKI di kabupaten maupun di luar Kabupaten Grobogan tidak memberitahukan kepada Disnakertrans Kabupaten Grobogan, Calon TKI bekerja hanya berbekal paspor saja tanpa dokumen lainnya; Calon TKI tidak memiliki visa kerja, melainkan menggunakan visa kunjungan sementara yang masa berlakunya terbatas; Calon TKI berpindah-pindah kerja tanpa dokumen baru, dan izin tinggal di negara itu telah habis masa berlakunya namun yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di negara itu tanpa memperpanjang dokumennya.

Disnakertrans dalam perlindungan TKI dilakukan baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Selama ini, upaya perlindungan TKI di Luar Negeri, yang dilakukan oleh Disnakertrans antara lain adalah proses penyelesaian masalah TKI di dalam Negeri, alur pengajuan claim asuransi, pengiriman uang TKI (Program *Remittance*), dan perpanjangan perjanjian kerja.

Perlindungan hukum terhadap TKI baik pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan merupakan bentuk perlindungan hukum dari aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana. Aspek perlindungan hukum administrasi di sini adalah meliputi pembinaan administratif, pengawasan administratif dan sanksi administratif yang lebih cenderung kepada tindakan administrasi pemerintahan berupa paksaan pemerintah dan pencabutan izin usaha. Aspek hukum pidana lebih cenderung kepada tindakan yang dilakukan kepada setiap orang terutama kepada PJTKI yang bobot tindakannya lebih berat dan menimbulkan akibat yang berat juga. Namun tidak terdapat aspek hukum perdata, akan lebih baik jika aspek hukum perdata juga diatur dalam undang-undang tersebut, hal ini perlu karena dari sisi kemungkinan kerugian bagi Calon TKI/TKI yang dirugikan oleh PJTKI.

P. Saran

5. Untuk menghindari dan mengurangi terjadinya penyimpangan dalam penempatan Calon TKI/TKI ke Luar Negeri hendaknya Pemerintah dan PJTKI lebih mengintensifkan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang TKI ke luar negeri, karena dari penyimpangan yang telah terjadi

sebagian besar terjadi akibat pengetahuan Calon TKI mengenai prosedur dan mekanisme bekerja ke luar negeri.

6. Selama ini lembaga perlindungan TKI yang ada pada badan perlindungan yaitu Yayasan Paramita Bersama, Yayasan Jaminan Sosial Wali Amanah, dan *United Corporation Insurance* (UCI) berdasarkan keputusan Menakertrans menyalahi undang-undang Yayasan dan asuransi. Oleh karena itu lembaga tersebut hendaknya segera dibubarkan, dan pemerintah segera membentuk Dewan Perlindungan TKI Nasional dan konsorsium asuransi.
7. Aspek perlindungan hukum TKI melalui aspek hukum administrasi dan aspek hukum pidana yang terdapat pada Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri hendaknya ditindaklanjuti dengan peraturan pelaksanaannya.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku :

Ananta, Aris, *Liberalisasi ekspor dan Impor Tenaga Kerja Suatu Pemikiran Awal*, Pusat Penelitian Lembaga Demografi, FE UI, 1996.

Ari Sunariati, "Hak Asasi Buruh Menentukan Nasib Sendiri", *Prisma*, No. 3 Tahun XI, 1992.

Arikunto Suharsini A, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*, Penerbit PT. Bina Aksara, Jakarta, 1989.

Azrul Azwar, *Menuju Pelayanan Kesehatan Yang Bermutu*, Penerbit Yayasan Penerbitan IDI, Jakarta, 1996.

Black, Henry Campbell (et al), *Black's Law Dictionary (sixth Edition)*, West Publising Co. St, Paul, Minesota, U. S. A., 1990.

Budhisantoso, *Kebudayaan dan Integrasi Nasional dalam Masyarakat Majemuk*, dalam Chaidir Basrie (ed) *Pemantapan Pembangunan Melalui Pendekatan Ketahanan Nasional*, PPS UI, Dirjen Peresmavet Mabes ABRI, Jakarta, 1994.

Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.

Clelland, MC David. C, *The Achieving Society, Adaption*, Bombay : Vakils Feffer and Simons Private, 1961.

Danu Rudiono, "Kebijaksanaan Perburuhan Pasca Bom Minyak", *Prisma*, Tahun XXI, 1992.

- Darwan Prints, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*", PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Departemen Kesehatan RI, *Profil Kesehatan Indonesia 1997*, Penerbit Pusat Data Kesehatan, Jakarta, 1997.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan RI, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Penerbit Balai Pustaka, Jakarta, 1999.
- Djojodibroto, Darmanto, *Kesehatan Kerja di Perusahaan*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.
- Djojodibroto, Darmanto, *Kesehatan Kerja di Perusahaan*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1999.
- Djumialdji, FX, *Perjanjian Kerja*, Penerbit Bumi Aksara, 1997.
- Effendi, Tadjudin Noer, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Tiara Wacana, Yogyakarta, 1995.
- Faisal Sanapiah, *Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar dan Aplikasi*, Penerbit Yayasan Asih Asah Asuh (YA3), Malang, 1990.
- Faisal, Sanafi H, *Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar dan Aplikasi*, YA3, Malang, 1990.
- Habibi, *Aspek Perlindungan TKI Perlu dikedepankan*, Majalah Tenaga Kerja No. 37, 1999.
- Hartono, Sunaryati, *Penelitian Hukum di Indonesia pada akhir abad ke 20*, Alumni, Bandung, 1994.

- Hartono, Sri Redjeki, *Menyongsong Sistem Hukum Ekonomi Berwawasan Keseimbangan*, Jurnal Hukum bisnis, vol. 5, YPHB, Jakarta, 1998.
- Iman Syahputra Tunggal, Amin Widjaja Tunggal, *Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 1999.
- Kansil dan Christine, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.
- Kansil, dan Christine, *Kitab Undang-undang Ketenagakerjaan*, Penerbit Pradnya Paramita, Jakarta, 2001.
- Keraf, Gory's, *Diksi dan Gaya Bahasa, Sari Retorika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 1994.
- , *Eksposisi, Komposisi*, Penerbit Gramedia Widiaswara Indonesia, Jakarta, 1995.
- , *Komposisi, Sebuah Pengantar Kemahiran Bahasa*, Penerbit Nusa Indah, Flores, 1993.
- , *Eksposisi dan Diskripsi*, Penerbit Nusa Indah, Flores, 1982.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000.
- LAN & BPKP, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Penerbit LAN, 2000.
- Manulang Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

- Margaret, M Polama, *Sosiologi Kontemporer*, Yayasan Solidaritas, Gajah Mada, 1994.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPF, Yogyakarta, 1998.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988.
- Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004.
- Moleong, Lexi, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosda Karya, Jakarta.
- Moleong. Lexy. J, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998.
- Muhadjir. Noeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit Rake Sarasin, Yogyakarta, 1998.
- Muljono Liliawati, E, *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Th 1997 Tentang Ketenagakerjaan*, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 2000.
- Nasution, S dan Thomas, M, *Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi dan Makalah*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1996.
- , *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Penerbit PT. Tarsito, Bandung, 1996.
- Nawawi, H Hadari dan Mimi Martini, *Penelitian terapan*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1994.

- Nawawi, Hadari, *Metode Penelitian bidang sosial*, Penerbit Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1993.
- Payaman J Simanjutak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1985.
- Podgorecki, Adam dan Christoper J Whelan (ed), *sociological Approaches to Law*, Diterjemahkan oleh Rn Widyaningsih dan G Kartasaputra, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- Pranarka, AMW dan Vidhyandika Moelyarto, *Makalah: Pemberdayaan (Empowerment)*, CSIS, Jakarta, 1996.
- Priyono, Onny S dan AMW Pranarka, *Pemberdayaan : Konsep Kebijakan dan Implementasi*, CSIS, Jakarta, 1996.
- Purnadi. P dan Soerjono. S, *Sendi-sendi Ilmu Hukum dan Tata Hukum*, Penerbit Alumni, Bandung, 1983.
- Rahardjo, Satjipto, *Pendayagunaan Sosiologi Hukum untuk Memahami Proses-proses dalam Konteks Pembangunan Globalisasi*, Jurnal Hukum, No. 7 Vol. 4 Tahun 1997.
- , *Sejarah Ilmu Pengetahuan dan Penelitian Sosial*, Pelatihan Metodologi Penelitian Ilmu Sosial, Bagian Humas Fak Hukum UNDIP, Semarang, 1999.
- Ridwan Halim, Sri Subiandini Gultom, *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Penerbit PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1987.

- Sendjun H Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hal. 5.
- Soekanto Soerjono, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995.
- , *Pengantar Penelitian Hukum* UI Press, Jakarta, 1986.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Penerbit Ghalia Indonesia, Cetakan kelima, Jakarta, 1994.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Yurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1994.
- , *Perspektif Sosial dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, Agung, Semarang, 1989.
- Soepomo Iman, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Penerbit Djambatan, 2001.
- Soepomo, Iman, “*Hukum Perburuhan Undang-undang dan Peraturan-peraturan*”, Jambatan, Jakarta, 1972.
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Jambatan, 1985.
- Soeprihanto, John, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1984.
- Soetiksno, “*Hukum Perburuhan*”, (tanpa penerbit), Jakarta, 1977.
- Stewart, Aileen Mitchell, *Empowering People*, Pitman Publising Co, London, 1994.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Penerbit Liberty, Yogyakarta, 1988.

Suma'mur, PK, *Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 1976.

Sumardjono, Maria S.W., *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian Sebuah Panduan Dasar*, Pustaka Gramedia, Jakarta, 1996.

Suryadi, Ace, *Pendidikan, Investasi Sumber Daya Manusia dan Pembangunan, Isu Teori dan Aplikasi*, Balai Pustaka, Jakarta, 1999.

Syahputra Iman, Widjaja Amin, *Peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan Baru di Indonesia*, Penerbit Harvarindo, Jakarta, 2000.

Todaro, Michael P, *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*, Erlangga, 1998.

W. J. S Poerwadarminta, *Diolah oleh Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan*, Balai Pustaka, Jakarta, 1991.

Wignjosoebroto, Soetandyo, *Masalah Metodologik Dalam Penelitian Hukum Sehubungan dengan Masalah Keragaman Pendekatan Konseptualnya*, Pelatihan Metodologi Penelitian Ilmu Sosial, Bagian Humas Fak Hukum UNDIP, Semarang, 1999.

Peraturan Perundang-undangan :

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;

Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 229/MEN/2003 Tentang
Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Pelatihan Kerja;

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 104/MEN/2002 Tentang
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri;

Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri
Nomor : KEP-16 A/D P2TKLN/VI/2002 Tentang Pedoman
Penanganan/Penyelesaian Permasalahan Calon TKI/TKI;

Lain – lain :

Majalah Tenaga Kerja, *Sistem Penempatan tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri*,
Vol. 37, 1999.

Bagian Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Diponegoro,
Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Dengan Orientasi Pada Penelitian Bidang
Hukum Semarang, 1999.

*Himpunan Peraturan Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro
Semarang (tanpa tahun) sertaubahannya tertanggal 28 Januari 1998.*