

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Pada Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat". Pengertian tenaga kerja dalam undang-undang tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja yang memberikan pengertian "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, "Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah".

Sedangkan menurut Pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, "Tenaga Kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu

tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia”.

Menurut Imam Soepomo (1985:26) yang dimaksud dengan pekerja yaitu: “tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun luar hubungan kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh bebas”.

Secara khusus Abdul Khakim (2003:2-3) memberikan pengertian buruh atau pegawai adalah:

1. bekerja pada atau untuk majikan atau perusahaan.
2. imbalan kerjanya dibayar oleh majikan atau perusahaan
3. secara resmi terang-terangan dan kontinu mengadakan hubungan kerja dengan majikan atau perusahaan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu lamanya.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Perusahaan Industri yang ada di luar negeri dengan menerima upah.

B. Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak”.

Sedangkan perjanjian kerja menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Pasal 1 angka 10 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, “Perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak”.

Menurut Pasal 1601a KUHPerduta, yang dimaksudkan dengan perjanjian kerja adalah perjanjian kerja perburuhan, “Perjanjian perburuhan adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak yang lain, untuk sesuatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Perjanjian kerja yang diatur dalam Bab 7A Buku III KUHPerduta, mula-mula bersifat hukum privat, namun dalam perkembangannya banyak ketentuan-ketentuan yang tidak berlaku lagi dan diganti dengan peraturan baru yang bersifat publik.

Perjanjian kerja dalam Bab 7A Buku III KUHPerduta mengenal sifat umum, artinya tidak membedakan lapangan perusahaannya maupun orang-orang yang mengadakan perjanjian kerja. Namun sistem umum ini ada pengecualiannya yaitu perjanjian kerja tidak berlaku lagi bagi pegawai negeri.

Menurut Lalu Husni (2007:54) perjanjian kerja adalah: “suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan

menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.

Selanjutnya lebih lengkap lagi Wiwoho Soedjono (1983:11) berpendapat: “bahwa yang dimaksud dengan perjanjian kerja adalah hubungan hukum antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan, atau perjanjian orang perorangan pada satu pihak dengan lain pihak sebagai majikan, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapat upah”.

Perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara yaitu:

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

Menurut FX. Djumialdji (2001:18-19) bahwa dalam perjanjian kerja dibuat atas dasar sebagai berikut.

- a. kemauan bebas kedua belah pihak.

Kemauan bebas kedua belah pihak disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya, maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju atau sepakat mengenai hal-hal yang diperjanjikan.

- b. kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak.

Setiap orang adalah cakap untuk membuat perjanjian, kecuali orang-orang yang dinyatakan tidak cakap menurut undang-undang. Seseorang dinyatakan tidak cakap membuat suatu perjanjian yaitu :

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

c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Abdulkadir Muhammad (1982:78) bahwa dalam perjanjian memuat beberapa unsur yaitu pihak-pihak, persetujuan antara para pihak, tujuan yang akan dicapai, prestasi yang harus dilaksanakan, bentuk tertentu dan syarat-syarat tertentu. Dalam hal diadakannya perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis, maka dalam perjanjian kerja harus berisi syarat-syarat perjanjian kerja, antara lain :

- 1) harus disebutkan macam pekerjaan yang diperjanjikan
- 2) waktu berlakunya perjanjian kerja
- 3) upah buruh yang berupa uang diberikan tiap bulan

- 4) saat istirahat bagi buruh, yang dilakukan di dalam maupun di luar Indonesia selama istirahat itu
- 5) bagian upah yang berisi perjanjian hak buruh.

Dengan diadakannya perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan perusahaan industri Malaysia, maka akan menimbulkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian umumnya disebut prestasi.

Menurut Soebekti (1984:29-30) prestasi ialah suatu pihak yang memperoleh suatu hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan kebalikan dari hak yang diperolehnya, dan sebaliknya suatu pihak yang memikul suatu kewajiban-kewajiban juga memperoleh hak-hak yang dianggap sebagai kebalikannya kewajiban-kewajiban yang dibebankan kepadanya.

Bentuk perjanjian kerja untuk waktu tertentu berbeda dengan kerja untuk waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dengan menggunakan bahasa Indonesia dan tulisan latin, serta harus memuat :

- 1) nama dan alamat pengusaha/perusahaan.
- 2) nama, alamat, umur dan jenis kelamin buruh.
- 3) jabatan atau jenis/macam pekerjaan.
- 4) besarnya upah serta cara pembayarannya.
- 5) hak dan kewajiban buruh.
- 6) hak dan kewajiban pengusaha.
- 7) syarat-syarat kerjanya.
- 8) jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.

9) tempat atau lokasi kerja.

10) tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat dan tanggal mulai berlaku.

(Lalu Husni, 2003 :45)

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dan masing-masing untuk buruh dan penyalur Tenaga Kerja Indonesia. Sedangkan Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu bentuknya adalah bebas, artinya dapat dibuat secara tertulis maupun lisan. Bahasa yang digunakan dan tulisan yang digunakan juga bebas. Dalam perjanjian ini tidak ditentukan jumlah yang harus dibuat pada kedua belah pihak.

Perjanjian kerja yang dimaksud adalah suatu perjanjian yang dibuat secara tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan perusahaan industri Malaysia yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak agar Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri memperoleh perlindungan hukum pada saat pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia

Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, secara yuridis memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kewajiban yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

Sedangkan Pasal 86 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlindungan atas

keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Pasal 1 Ayat (4) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 menjelaskan bahwa Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjadinya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Lingkup perlindungan terhadap pekerja atau buruh menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut.

1. Perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja
3. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan, anak dan penyandang cacat.

Menurut Zainal Asikin (2007:13) perlindungan hukum Tenaga Kerja Indonesia menjadi tiga macam yaitu:

1. Perlindungan ekonomis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut jaminan sosial.

2. Perlindungan sosial

Yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengenyam dan memperkembangkan peri kehidupannya sebagai manusia pada umumnya dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga atau yang biasa disebut kesehatan kerja.

3. Perlindungan teknis

Yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh pesawat-pesawat atau alat-alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

Fungsi perlindungan hukum adalah untuk memenuhi hak asasi pekerja secara adil bagi pemerintah dan pengusaha agar terhindar dari sikap melanggar hukum dan sewenang-wenang. Perlindungan hukum dibagi menjadi dua yaitu

1. Perlindungan hukum preventif

Perlindungan preventif tidak saja dimaksudkan untuk mencegah terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan, akan tetapi juga dimaksudkan untuk membekali Tenaga Kerja Indonesia dengan pengetahuan-pengetahuan mengenai peraturan-peraturan di tempat Tenaga Kerja Indonesia bekerja. Sehingga jika terjadi sesuatu hal yang tidak diinginkan, maka Tenaga Kerja Indonesia tersebut dapat mengambil tindakan yang tepat. Tindakan perlindungan preventif dilaksanakan secara terus-menerus tanpa mengenal batas waktu dan tempat.

2. Perlindungan hukum represif

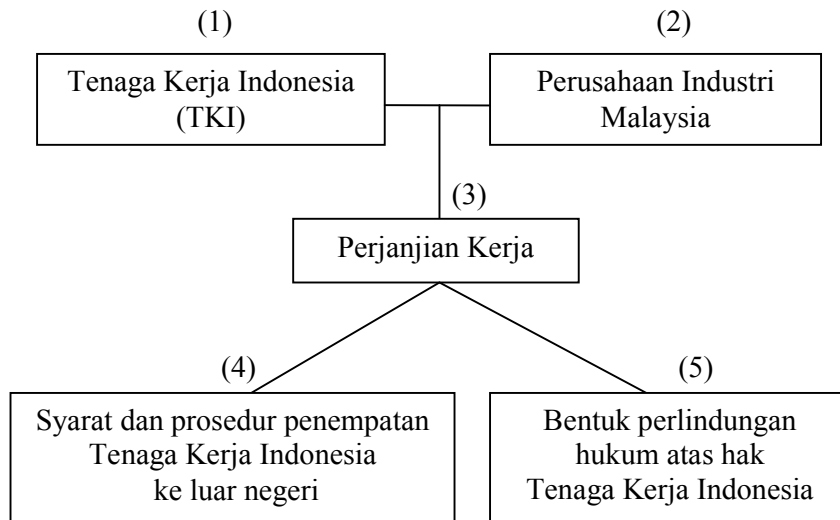
Perlindungan represif yang dilakukan oleh Perwakilan RI adalah tindakan yang dilakukan setelah adanya tindakan aparat setempat misalnya : pengawasan oleh aparat setempat, penangkapan, penahanan, pemanggilan proses hukum, permintaan informasi, interogasi dll. Tindakan Perwakilan selanjutnya adalah memberikan bantuan hukum dan bantuan-bantuan kekonsuleran lainnya agar Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan diperlakukan secara adil sesuai dengan hak-haknya.

Kedua macam perlindungan hukum tersebut pada umumnya dituangkan kedalam perjanjian kerja yang berupa hak dan kewajiban para pihak serta cara penyelesaian jika terjadi perselisihan dikemudian hari diantara para pihak tersebut.

Perlindungan hukum yang dimaksud adalah suatu bentuk upaya hukum yang dilakukan oleh pemerintah terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dalam bidang hukum publik dapat berupa perlindungan hukum preventif dalam arti rakyat diberi kesempatan untuk ajukan keberatan, sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya untuk mencegah sengketa. Terdapat juga perlindungan hukum represif di mana ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa.

D. Kerangka Pikir

PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA



Berdasarkan kerangka pikir diatas maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut.

1. Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu melalui Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Perusahaan Industri Malaysia dengan menerima upah.
2. Perusahaan Industri Malaysia adalah perusahaan berbadan hukum yang ada di Malaysia tempat Tenaga Kerja Indonesia bekerja dalam sektor industri pembuatan komponen elektronik.
3. Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian secara tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Perusahaan Industri Malaysia yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak agar Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri memperoleh perlindungan hukum.

4. Syarat dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri

Syarat Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia harus memperoleh ijin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sedangkan syarat Tenaga Kerja Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja. Sehingga jika syarat dan prosedur terpenuhi maka penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan undang-undang dan perjanjian kerja.

5. Bentuk perlindungan hukum atas hak Tenaga Kerja Indonesia

Bentuk perlindungan hukum berdasarkan perjanjian kerja dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan sampai purna penempatan. Sehingga jika terjadi perselisihan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan perusahaan industri Malaysia, maka permasalahan diselesaikan secara musyawarah untuk kebaikan kedua belah pihak. Jika tidak ada penyelesaian, maka kedua belah pihak akan menyelesaikannya dengan menggunakan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh kedua belah pihak.