

ASPEK HUKUM PERJANJIAN KERJA DALAM MEMBERIKAN PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Dian Cahyaningrum

Peneliti Bidang Hukum Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi Setjen DPR RI
email: cahyaningrum@yahoo.com.

Abstract

The work agreement has important function to protect Indonesian migrant workers. Therefore, Law Number 39/2004 has regulated many aspects of working agreement. In fact, the work agreement has not be able to do its function optimally because the work agreement has a standard form and its substance is determined by the user that it is not fair. The subjective condition of Indonesian migrant worker is not fulfilled because the Indonesian migrant worker is still under age. The signing of the work agreement is not in front of the government officer. The time period of the work agreement does not be extended when it is over. The work agreement is not renewed if the Indonesian migrant worker has a new user or a new job. A lot of efforts need to be done to optimalize the work agreement such as PPTKIS must be carefull in making a placement coordination agreement because that agreement becomes reference to make a work agreement. The Embassy officer must selective to approve the work agreement. The signing of the work agreement must be in front of the government officer. The subjective and objective conditions of the work agreement must be fulfilled. The work agreement must be extended when the time period is over. The work agreement is also renewd when The Indonesian migrant workers has a new user or a new job.

Kata Kunci: TKI, Perjanjian Kerja, UU No. 39 Tahun 2004

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang cukup krusial di Indonesia. Berbagai kasus masih banyak menimpa Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mulai dari pra penempatan, pada saat penempatan, dan pasca penempatan TKI di luar negeri. Berdasarkan data dari *Crisis Center* Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), sejak BNP2TKI didirikan pada tanggal 27 Juni 2011, pengaduan permasalahan TKI dari keluarga TKI maupun masyarakat telah mencapai 12.270 pengaduan. Dari 12.270 pengaduan permasalahan CTKI/TKI, baru sebanyak 7.324 pengaduan (59,69 persen)

yang telah diselesaikan, sementara sebanyak 4.946 pengaduan (40,31 persen) masih dalam proses penyelesaian. Dari sisi permasalahan yang diajukan, tercatat sebanyak 44 masalah, diantaranya alamat rumah berbeda dengan alamat di paspor, gagal penempatan, gaji tidak standar, gaji tidak dibayar, putus komunikasi dengan keluarga, TKI sakit dan rawat inap, meninggal di negara tujuan, TKI ingin dipulangkan ke tanah air, pemalsuan dokumen, PHK sepihak, tindak kekerasan dari majikan, dan sebagainya.¹ Berbagai kasus yang menimpa CTKI/TKI tersebut ternyata tidak menyurutkan warga negara Indonesia (WNI) di berbagai daerah untuk bekerja ke luar negeri. Sebagai contoh Provinsi Jateng dan Jatim, sebagaimana dikemukakan oleh Kepala BN2TKI, Mohammad Jumhur Hidayat, kedua provinsi tersebut

¹ "Crisis Center BNP2TKI Tangani 12270 Pengaduan Permasalahan", <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/8526-crisis-center-bnp2tki-tangani-12270-pengaduan-permasalahan-tki.html>, diakses tanggal 5 September 2013.

menempatkan TKI masing-masing sekitar 40.000 orang tiap tahun. Bahkan NTB yang hanya memiliki jumlah penduduk sekitar 4 juta orang, menempatkan TKI ke luar negeri sebanyak 50.000 hingga 60.000 orang setiap tahunnya. Dengan demikian, NTB merupakan Provinsi yang paling padat menempatkan TKI ke luar negeri.²

Fakta ketertarikan WNI untuk menjadi TKI di luar negeri tersebut tidak terlepas dari berbagai kondisi sosial, ekonomi, dan ketenagakerjaan di tanah air. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS), tingkat pengangguran per Februari 2013 mencapai 7,17 juta orang atau 5,92 persen dari jumlah angkatan kerja di Indonesia sebesar 121,2 juta orang.³ Sebagaimana dikemukakan menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Armida Salsiah Alisjahbana, perlambatan pertumbuhan ekonomi menjadi 5,92 persen di semester I tahun 2013 dikhawatirkan akan menambah tingkat angka pengangguran di Indonesia.⁴ Selain itu, kenaikan upah minimum regional (UMR) dan tuntutan kenaikan upah dari pekerja juga dapat memberatkan pengusaha yang dapat berdampak pada terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang akan menambah jumlah pengangguran di tanah air.

Pengangguran menyebabkan terjadinya kemiskinan dan menurunnya tingkat kesejahteraan rakyat. Berdasarkan data dari BPS, jumlah penduduk miskin tahun 2009 sebesar 32,53 juta atau 14,15 persen. Jumlah ini terus menurun dari tahun ke tahun. Pada tahun 2010 menurun 31,02 juta atau 13,33 persen, Maret 2011 sebesar 30,02 juta atau 12,49 persen, September 2011 ada 29,89 juta atau 12,36 persen, Maret 2012 sebesar 29,13 juta atau 11,96 persen, dan pada Maret 2013 mencapai 28,07 juta atau 11,37 persen dari total penduduk Indonesia. Meskipun jumlah penduduk miskin menurun, namun

jumlah kemiskinan di Indonesia tergolong tinggi. Bahkan, sebagaimana dikemukakan oleh Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bappenas Armida Salsiah Alisjahbana, dengan tingkat kemiskinan per Maret 2013 yang mencapai 11,37 persen, target tingkat kemiskinan pada akhir tahun 2013 sebesar 10,5 persen berat untuk dicapai. Salah satu pemicu dari tidak tercapainya target penurunan tingkat kemiskinan tersebut oleh pemerintah adalah melonjaknya harga sejumlah kebutuhan yang berujung pada tingkat inflasi tinggi.⁵ Kemiskinan dan minimnya kesempatan kerja di tanah air mendorong WNI mencari pekerjaan ke luar negeri untuk meningkatkan kesejahteraan meskipun harus menghadapi segala risiko yang mengancam keselamatan jiwa.

Untuk melindungi TKI yang bekerja di luar negeri, sebenarnya telah dibentuk UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang mulai berlaku pada tanggal 18 Oktober 2004. UU ini diharapkan dapat melindungi TKI mulai dari pra pemberangkatan, pada saat bekerja, maupun pasca TKI bekerja dari luar negeri. Salah satu ketentuan dalam UU No. 39 Tahun 2004 yang diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada TKI khususnya pada saat bekerja di luar negeri adalah ketentuan mengenai perjanjian kerja yang harus dibuat antara TKI dan pengguna jasa TKI sebelum TKI bekerja di luar negeri.

Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan TKI dapat bekerja dengan baik, dan sebaliknya mendapatkan hak-haknya sebagaimana telah diperjanjikan. Namun kenyataannya, perjanjian kerja belum benar-benar mampu memberikan perlindungan kepada TKI. Berdasarkan pengaduan dari keluarga TKI atau masyarakat kepada BNP2TKI sebagaimana telah dipaparkan, nampak ada pengaduan gaji yang dibayarkan kepada TKI tidak sesuai standar bahkan ada TKI yang tidak menerima gaji. Sehubungan dengan

² "Jumlah Andalkan NTB dalam Peningkatan TKI", <http://www.antarajawabarat.com/lihat/berita/26396/lihat/kategori/96/Hukum>, diakses tanggal 6 September 2013.

³ "Berita Resmi Statistik", <http://bps.go.id/?news=1010>, diakses tanggal 6 September 2013.

⁴ "Jumlah Pengangguran di Indoneis Berpotensi meningkat, 15 Agustus 2013, www.google.com, diakses tanggal 6 September 2013.

⁵ "Tingkat Kemiskinan 2013 Akan Lebih Tinggi dari Target Pemerintah", <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/08/18/mrpo4p-tingkat-kemiskinan-2013-akan-lebih-tinggi-dari-target-pemerintah>, diakses tanggal 11 Oktober 2013.

hal ini maka menarik untuk mengkaji masalah aspek hukum perjanjian kerja dalam memberikan perlindungan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri.

B. Permasalahan

Perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna jasa seharusnya dapat menjadi sarana untuk melindungi TKI. Namun sebagaimana dikemukakan pada latar belakang masalah, berbagai kasus ternyata masih menimpa TKI. Oleh karena itu yang menjadi permasalahan dalam kajian ini adalah:

1. Bagaimana konstruksi hukum perlindungan TKI melalui perjanjian kerja?
2. Permasalahan apa saja yang muncul dari perjanjian kerja dalam memberikan perlindungan kepada TKI?

C. Tujuan dan Kegunaan

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui konstruksi hukum perjanjian kerja dalam memberikan perlindungan terhadap TKI dan permasalahan yang muncul pada tataran praktis dari perjanjian kerja dalam memberikan perlindungan kepada TKI.

Sedangkan kegunaan dari kajian ini adalah sebagai bahan masukan bagi Anggota DPR RI dalam melaksanakan fungsi legislasi yaitu dalam merevisi UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang saat ini sedang dibahas di Komisi IX DPR RI. Kajian ini juga berguna untuk mendukung Dewan dalam melaksanakan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan mengenai perjanjian kerja yang diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004.

II. KERANGKA PEMIKIRAN

A. Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Dalam UU No. 39 Tahun 2004, yang disebut dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI (CTKI) 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 (Pasal 1 angka 2). Sedangkan yang dimaksud dengan 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 (Pasal 1 angka 1).

Pengertian TKI tersebut di atas hanya memberikan batasan terhadap subyek hukum TKI sebagai warga negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat sebagai TKI. Pembatasan tidak didasarkan pada jenis kelamin, status pernikahan, jenjang pendidikan, dan jenis pekerjaan. Dengan demikian, semua WNI baik laki-laki maupun perempuan yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri baik di sektor formil maupun non formil dapat disebut sebagai TKI. Untuk dapat menjadi TKI, maka CTKI harus memenuhi syarat sebagai berikut:⁶

1. Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi calon TKI yang dipekerjakan pada pengguna perorangan/rumah tangga sekurang-kurangnya 21 tahun;
2. Sehat jasmani dan rohani;
3. Memiliki keterampilan;
4. Tidak dalam keadaan hamil bagi TKI perempuan;
5. Berpendidikan minimal SLTP;
6. CTKI terdaftar di Dinas Tenaga Kerja di daerah tempat tinggalnya;
7. Memiliki dokumen lengkap. Berdasarkan Pasal 51 UU No. 39 Tahun 2004, dokumen yang harus dimiliki oleh CTKI adalah sebagai berikut:
 - 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;

⁶ Leaflet yang diterbitkan oleh Departemen Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia mengenai "Cara Aman Bekerja di Luar Negeri". Persyaratan CTKI ini juga diatur dalam Pasal 35 UU No. 39 Tahun 2004.

- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. Visa kerja;
- h. Perjanjian penempatan kerja;
- i. Perjanjian kerja; dan
- j. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN)

Adanya ketentuan syarat tersebut dimaksudkan agar seorang TKI mempunyai karakteristik ideal TKI, yaitu pertama, harus bisa mandiri artinya mampu mengatasi masalah yang ada dan tahu kemana harus mencari bantuan, kedua, mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja, adat istiadat, cuaca, iklim, aturan hukum, dan perkembangan teknologi yang ada di negara penempatan tanpa meninggalkan kepercayaan, norma, etika dan budaya asal, ketiga, mampu melaksanakan tugas sesuai bidang pekerjaannya serta mampu berkomunikasi dengan baik, keempat, mengetahui, memahami dan melaksanakan kewajibannya dengan baik dan mampu mempertahankan haknya, kelima, mampu mengembangkan diri yaitu dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, bahasa serta memahami budaya dan adat istiadat di negara penempatan, keenam, mempunyai tujuan yang akan dicapai yaitu meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan diri.⁷

CTKI yang telah memenuhi syarat memiliki hak dan kewajiban yang dijamin oleh hukum. Berdasarkan Pasal 8 UU No. 39 Tahun 2004, hak CTKI adalah:

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;

⁷ Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Depnaker RI, "Pokok-Pokok tentang Kerja ke luar Negeri", Jakarta: Depnaker RI, 1999/2000, hal. 11.

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

Sedangkan kewajiban CTKI diatur dalam Pasal 9 UU No. 39 Tahun 2004, yaitu kewajiban untuk:

- a. Mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. Mentaati 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 kepulangan TKI kepada Perwakilan RI di negara tujuan.

Hak dan kewajiban tersebut akan dapat dijamin dan dilindungi dengan baik jika CTKI menjadi TKI legal, yaitu memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri, ditempatkan dan bekerja di luar negeri sesuai dengan mekanisme atau prosedur yang diatur oleh peraturan perundang-undangan. Sebaliknya TKI ilegal kurang mendapatkan jaminan dan perlindungan hukum sehingga tidak tertutup kemungkinan tertimpa berbagai kasus baik pada masa pra penempatan, masa penempatan, maupun pasca penempatan dari luar negeri. Adapun yang dimaksud dengan TKI ilegal adalah:⁸

⁸ Leaflet yang diterbitkan oleh Departemen Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia mengenai "Cara Aman Bekerja di Luar Negeri", *op.cit.*

1. TKI yang keberangkatannya tanpa melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa paspor sama sekali;
2. TKI ke luar negeri dengan tujuan bekerja tetapi tidak menggunakan visa kerja;
3. TKI melalui prosedur resmi, tetapi di luar negeri kemudian berpindah tempat kerja atau melarikan diri tanpa mengurus dokumen kerja baru;
4. Dokumen kerja dan izin tinggal di negara itu telah habis masa berlakunya tetapi yang bersangkutan terus bekerja atau tinggal di negara itu tanpa memperpanjang dokumennya.

Mengingat bekerja di luar negeri memiliki banyak risiko, maka untuk meminimalisasi atau bahkan menghilangkan sama sekali risiko tersebut, diharapkan CTKI bekerja di luar negeri dengan menjadi TKI legal.

B. Perjanjian Kerja

Berpijak pada pengertian TKI sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 39 Tahun 2004 dapat dilihat bahwa TKI yang bekerja di luar negeri memiliki hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan pengguna jasa TKI. Hubungan kerja tersebut didasarkan pada perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna jasa TKI. Berdasarkan Pasal 1 angka 7 UU No. 39 Tahun 2004, yang dimaksud dengan 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. Sedangkan yang dimaksud dengan perjanjian kerja dalam Pasal 1 angka 10 UU No. 39 Tahun 2004 adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Berdasarkan pada pengertian tersebut, nampak bahwa perjanjian kerja berbentuk tertulis. Perjanjian kerja dapat berupa perjanjian atau kontrak baku, yaitu suatu kontrak tertulis yang dibuat hanya oleh salah satu pihak dalam kontrak tersebut, bahkan seringkali kontrak tersebut sudah tercetak (*boilerplate*) dalam

bentuk formulir-formulir tertentu oleh salah satu pihak, yang dalam hal ini ketika kontrak tersebut ditandatangani umumnya para pihak hanya mengisikan data-data informatif tertentu saja dengan sedikit atau tanpa perubahan dalam klausula-klausulanya, dimana pihak lain dalam kontrak tersebut tidak mempunyai kesempatan atau hanya sedikit kesempatan untuk menegosiasi atau mengubah klausula-klausula yang sudah dibuat oleh salah satu pihak tersebut, sehingga biasanya kontrak baku sangat berat sebelah.⁹

Menurut Wiwoho Soedjono, perjanjian kerja berbeda dengan perjanjian perburuhan. Perbedaan tersebut adalah:¹⁰

- a. Perjanjian kerja diadakan oleh seorang buruh, jadi bersifat individual dengan pihak majikan, sedangkan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan.
- b. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan sedang perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat buruh itu bekerja dan menjadi anggotanya.
- c. Perjanjian kerja harus merupakan penjabaran perjanjian perburuhan dalam arti perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan.
- d. Isi perjanjian kerja itu ialah mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, sedangkan isi perjanjian perburuhan ialah mengenai hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.

Sebagai salah satu jenis perjanjian maka perjanjian kerja juga harus tunduk pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang mengatur mengenai syarat sahnya perjanjian, yaitu:

⁹ Munir Fuady, *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*, Buku Kedua, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hal. 76.

¹⁰ Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: PT. Bina Aksara, 1983, hal. 11.

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya;
2. Cakap untuk membuat suatu perjanjian;
3. Mengenai suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif karena mengenai orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.¹¹

Jika syarat obyektif tidak terpenuhi maka perjanjian tersebut batal demi hukum. Artinya dari semula tidak pernah dilahirkan suatu perjanjian dan tidak pernah ada suatu perikatan. Tujuan para pihak yang mengadakan perjanjian tersebut untuk melahirkan suatu perikatan hukum adalah gagal. Dengan demikian, maka tidak ada dasar untuk saling menuntut di depan hakim. Dalam bahasa Inggris dikatakan bahwa perjanjian tersebut *null and void*. Sedangkan jika syarat subyektif tidak dipenuhi, perjanjian bukan batal demi hukum, melainkan salah satu pihak mempunyai hak untuk meminta supaya perjanjian tersebut dibatalkan. Pihak yang dapat meminta pembatalan adalah pihak yang tidak cakap atau pihak yang memberikan sepakatnya (perizinannya) secara tidak bebas. Jadi, perjanjian yang telah dibuat mengikat juga, selama tidak dibatalkan (oleh hakim) atas permintaan pihak yang berhak meminta pembatalan tersebut.¹²

Berpijak pada Pasal 1320 KUHPPerdata, maka menurut Munir Fuady, perjanjian kerja dibuat berlandaskan pada prinsip-prinsip sebagai berikut:¹³

- Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;

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

Selain prinsip-prinsip tersebut, perjanjian kerja juga harus memberlakukan asas-asas yang berlaku pada perjanjian. Menurut Handri Raharjo, secara umum asas perjanjian ada lima, yaitu:¹⁴

1. Asas kebebasan berkontrak. Asas ini bermakna bahwa setiap orang bebas membuat perjanjian dengan siapa pun, apa pun isinya, apa pun bentuknya sejauh tidak melanggar undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan (Pasal 1337 dan Pasal 1338 KUHPPerdata)
2. Asas konsensualisme. Perjanjian lahir atau terjadi dengan adanya kata sepakat (Pasal 1320, Pasal 1338 KUHPPerdata). Hal ini dimaksudkan untuk mewujudkan kemauan para pihak.
3. Asas mengikatnya suatu perjanjian (*pacta sunt servanda*). Perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya (Pasal 1338 ayat (1) KUHPPerdata).
4. Asas iktikad baik (*Togoe dentrow*). Perjanjian harus dilaksanakan dengan iktikad baik (Pasal 1338 ayat (3) KUHPPerdata). Iktikad baik ada dua, yakni:
 - a. Bersifat objektif, artinya mengindahkan kepatutan dan kesusilaan.
 - b. Bersifat subjektif, artinya ditentukan sikap batin seseorang
5. Asas kepribadian. Pada umumnya tidak seorang pun dapat mengadakan perjanjian kecuali untuk dirinya sendiri. Pengecualiannya terdapat di dalam Pasal 1317 KUHPPerdata tentang janji untuk pihak ketiga.

Sementara menurut Mariam Darus ada 10 asas perjanjian, yaitu: 1) kebebasan mengadakan perjanjian, 2) konsensualisme, 3) kepercayaan, 4) kekuatan mengikat, 5) persamaan hukum, 6) keseimbangan, 7) kepastian hukum, 8) moral, 9) kepatutan, dan 10) kebiasaan.¹⁵

¹¹ Baca: R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Cetakan Keempat, Bandung: Alumni, 1986, hal. 16.

¹² Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. 17, Jakarta: Intermasa, 1998, hal. 20.

¹³ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis Modern Menata Bisnis Modern di Era Global*, Cetakan ke-I, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002, hal. 193.

¹⁴ Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Cetakan Pertama, Jakarta: Buku Kita, 2002, hal. 43-45.

¹⁵ Mariam Darus Badruzaman dalam Handri Raharjo, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, *Ibid*, hal. 45.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 39 Tahun 2004, hubungan kerja antara TKI dan Pengguna tidaklah selamanya, melainkan memiliki jangka waktu tertentu. Ini berarti perjanjian kerja yang menjadi dasar terjadinya hubungan kerja juga memiliki jangka waktu keberlakuan. Perjanjian kerja berakhir manakala:¹⁶

1. Pekerja meninggal
2. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja
3. Adanya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.
5. Keadaan memaksa.

III. PEMBAHASAN

A. Konstruksi Hukum Perlindungan TKI Melalui Perjanjian Kerja

Salah satu tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD Tahun 1945 Alinia Keempat adalah "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia." Tujuan tersebut kemudian dijabarkan dalam Batang Tubuh UUD Tahun 1945, yaitu dalam Bab XA tentang Hak Asasi Manusia, Pasal 28D ayat (1) UUD Tahun 1945 yang menyebutkan "setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum". Ketentuan tersebut memberikan amanat kepada negara (Pemerintah) untuk memberikan perlindungan kepada seluruh rakyat Indonesia, termasuk TKI apalagi jika mengingat bekerja di luar negeri penuh dengan risiko.

Dalam rangka memberikan perlindungan kepada TKI, dibentuklah UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang diundangkan dan mulai berlaku pada tanggal 18 Oktober 2004. Salah satu materi yang diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004 adalah perjanjian kerja yang merupakan instrumen penting untuk

melindungi TKI. Ini disebabkan perjanjian kerja memberikan jaminan dan kepastian hukum bagi TKI untuk mendapatkan hak-haknya setelah TKI melaksanakan kewajibannya dengan baik sebagaimana yang telah disepakatinya dengan pengguna jasa TKI. Jaminan dan kepastian hukum tersebut timbul karena berdasarkan asas *pacta sunt servanda*, perjanjian kerja berlaku sebagai UU bagi TKI dan Pengguna jasa TKI sebagai pemberi kerja oleh karenanya keduanya harus beritikad baik untuk melaksanakannya. Dengan adanya perjanjian kerja, jika hak TKI seperti gaji tidak diberikan sesuai kesepakatan maka TKI dapat menuntut haknya kepada Pengguna jasa TKI. Berdasarkan Pasal 52 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004, TKI juga dapat menuntut haknya tersebut kepada PPTKIS yang telah menempatkannya berdasarkan pada perjanjian penempatan TKI.¹⁷ Selain haknya harus diberikan, TKI juga tidak boleh dipekerjakan semena-mena dan dapat menolak jika pekerjaan tidak sesuai dengan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja.

Mengingat pentingnya perjanjian kerja, maka Pasal 32 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004 mensyaratkan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) untuk memiliki rancangan perjanjian kerja jika ingin mendapatkan surat izin pengerahan (SIP) TKI.¹⁸ Lebih lanjut Pasal 32 ayat (3) UU No. 39 Tahun 2004 mengamanatkan rancangan perjanjian kerja

¹⁷ Tanggung jawab PPTKIS ini sesuai dengan Pasal 52 ayat (2) huruf f UU No. 39 Tahun 2004 yang menyebutkan perjanjian penempatan TKI diantaranya memuat jaminan PPTKIS kepada CTKI dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja. Dalam Penjelasan ketentuan dimaksud dijelaskan bahwa jaminan yang dimaksudkan dalam huruf ini adalah pernyataan kesanggupan dari PPTKIS untuk memenuhi janjinya terhadap CTKI yang ditempatkannya. Misalnya, apabila dalam perjanjian penempatan PPTKIS menjanjikan bahwa CTKI yang bersangkutan akan dibayar sejumlah tertentu oleh Pengguna, dan ternyata di kemudian hari Pengguna tidak memenuhi sejumlah itu (yang tentunya dicantumkan dalam perjanjian kerja), maka PPTKIS harus membayar kekurangannya.

¹⁸ Berdasarkan Pasal 32 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004, untuk mendapatkan surat izin pengerahan, selain rancangan perjanjian kerja PPTKIS juga harus memiliki perjanjian kerjasama penempatan, surat permintaan TKI dari pengguna, dan rancangan perjanjian penempatan.

¹⁶ Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis Modern Menata Bisnis Modern di Era Global*, op.cit., hal. 193.

tersebut harus mendapat persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Persetujuan pejabat pada Perwakilan RI tersebut diperlukan dengan pertimbangan:

- a. Pejabat perwakilan RI di negara tujuan mengetahui situasi dan kondisi keamanan di negara tujuan, diantaranya aman dari perang, bencana alam, dan wabah penyakit menular sehingga TKI terjamin keamanan dan keselamatannya pada saat bekerja.
- b. Pejabat perwakilan RI di negara tujuan mengetahui hukum di negara tersebut, yaitu apakah hukum di negara tujuan memberikan perlindungan kepada pekerja migran (*migrant workers*) seperti TKI atau tidak.
- c. Pejabat perwakilan RI di negara tujuan mengetahui ada atau tidak adanya perjanjian bilateral di bidang ketenagakerjaan khususnya terkait dengan penempatan TKI di negara tersebut antara RI dengan negara tujuan.
- d. Pejabat perwakilan RI di negara tujuan mengetahui rekam jejak (*track record*) dari mitra usaha dan pengguna jasa TKI di negara tujuan.
- e. Pejabat perwakilan RI di negara tujuan menjadi “ujung tombak” dalam memberikan perlindungan dan membela kepentingan warga negara Indonesia (WNI) termasuk TKI jika mereka tertimpa masalah di negara tujuan.

Selaras dengan Pasal 32 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004 yang mengatur PPTKIS harus memiliki rancangan perjanjian kerja maka Pasal 55 ayat (4) UU No. 39 Tahun 2004 mengatur bahwa PPTKIS-lah yang harus menyiapkan perjanjian kerja. Ketentuan ini menandakan perjanjian kerja berbentuk tertulis dan merupakan perjanjian baku yang sebelumnya telah dibuat formulirnya (*draftnya*) oleh PPTKIS. Dalam membuat perjanjian kerja, PPTKIS harus berpedoman pada Pasal 55 ayat (5) UU No. 39 Tahun 2004 yang mengatur bahwa perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat: nama dan alamat pengguna; nama dan alamat TKI; jabatan

dan jenis pekerjaan TKI; hak dan kewajiban para pihak; kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan jangka waktu perpanjangan kerja.

Berpijak pada ketentuan tersebut, nampak bahwa perjanjian kerja memuat syarat subyektif, syarat obyektif, dan hal-hal lain yang terkait dengan kedua syarat tersebut. Syarat subyektif, yaitu kecakapan para pihak dapat dilihat dari identitas para pihak diantaranya usia CTKI yang harus memenuhi syarat yang ditetapkan Pasal 35 huruf a UU No. 39 Tahun 2004, yaitu berusia sekurang-kurangnya 18 tahun. Khusus untuk CTKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya harus berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Ketentuan Pasal 35 huruf a UU No. 39 Tahun 2004 tersebut telah diperkuat dengan Putusan Mahkamah Konstitusi No. 028-029/PUU-IV/2006. Selain usia, Pasal 31 UU No. 39 Tahun 2004 mempersyaratkan TKI untuk sehat baik fisik maupun psikologis yang dibuktikan dengan surat keterangan dari dokter. Sementara syarat obyektif dapat dilihat dari jabatan dan jenis pekerjaan yang diperjanjikan yang tidak boleh bertentangan dengan UU, ketertiban umum, dan kesusilaan. Hal-hal lainnya merupakan pelengkap atau penjabaran dari syarat subyektif dan obyektif yang mencakup diantaranya hak dan kewajiban para pihak; kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan jangka waktu perpanjangan kerja.

Substansi syarat subyektif, syarat obyektif, dan poin-poin lainnya yang ada dalam perjanjian kerja harus sesuai dengan surat permintaan TKI dari Pengguna (*job order, demand letter*, atau makalah) dan perjanjian kerjasama penempatan TKI antara PPTKIS dengan mitra usaha atau Pengguna. Berdasarkan Pasal 52 ayat (2) huruf d UU No. 39 Tahun 2004¹⁹, tersirat bahwa

¹⁹ Pasal 52 ayat (2) huruf d UU No. 39 Tahun 2004 mengatur perjanjian penempatan TKI sekurang-kurangnya memuat hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan.

substansi perjanjian kerjasama penempatan TKI ditentukan oleh Pengguna jasa TKI. Ini berarti substansi perjanjian kerja juga ditentukan oleh Pengguna jasa TKI sehingga dimungkinkan lebih mengakomodasi kepentingan Pengguna jasa TKI. Adapun yang dimaksud dengan perjanjian kerjasama penempatan adalah perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan mitra usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan (Pasal 1 Angka 8 UU No. 39 Tahun 2004).

Mengingat substansi perjanjian kerja harus sesuai dengan surat permintaan TKI dan perjanjian kerjasama penempatan maka PPTKIS dalam menerima surat permintaan dan membuat perjanjian kerjasama penempatan dengan mitra usaha atau Pengguna hendaknya hati-hati, tidak boleh sembarangan, tidak menerima permintaan dan tidak melakukan kerjasama penempatan dengan mitra usaha atau Pengguna yang bermasalah, memperhatikan hak dan kewajiban CTKI/TKI²⁰, dan tidak semata-mata berorientasi pada keuntungan (*money oriented*) yang pada akhirnya akan merugikan TKI yang ditempatkannya. Untuk itu, surat permintaan TKI dari Pengguna, perjanjian kerjasama penempatan, dan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan.

Perjanjian kerja dalam bentuk tertulis memiliki kelebihan yaitu dapat menjadi bukti legal formal sehingga akan memberikan jaminan kepastian hukum bagi TKI untuk menggugat pengguna jasa TKI jika tidak melaksanakan prestasinya (kewajibannya). Begitupula, sebagai perjanjian baku, perjanjian kerja memiliki kelebihan karena lebih efektif dan efisien untuk dibuat apalagi kedua belah pihak (TKI dan pengguna jasa TKI) tinggal berjauhan dan ada di wilayah negara yang berbeda. Namun perjanjian kerja yang berupa perjanjian baku tersebut juga memiliki kelemahan yaitu substansi perjanjian kerja ditentukan oleh mitra usaha PPTKIS

atau Pengguna jasa TKI yang *notabene* memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang lebih tinggi jika dibandingkan TKI sehingga bisa terjadi perjanjian kerja "berat sebelah" dan lebih mengakomodasi kepentingan Pengguna jasa TKI. Dengan demikian, asas kebebasan berkontrak khususnya yang berkaitan dengan kebebasan untuk menentukan substansi perjanjian kerja tidak dapat dilaksanakan secara optimal karena TKI tidak dapat menawar substansi perjanjian kerja. TKI hanya dapat menerima atau tidak substansi dari perjanjian kerja (*take it or leave it*).

Apabila TKI menerima substansi perjanjian kerja dalam bentuk baku tersebut, TKI cukup menandatangani sebelum berangkat bekerja ke negara tujuan. Berpijak pada asas kepribadian, sebagaimana diatur dalam Pasal 55 ayat (3) UU No. 39 Tahun 2004, penandatanganan perjanjian kerja harus dilakukan oleh TKI sendiri di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan tidak dapat diwakilkan atau dikuasakan kepada orang lain. Penandatanganan perjanjian kerja di hadapan pejabat tersebut dimaksudkan agar pejabat dimaksud dapat menjelaskan substansi perjanjian kerja kepada TKI sehingga TKI benar-benar mengetahui substansi perjanjian kerja. Sebelum diterima TKI, perjanjian kerja telah ditandatangani oleh pengguna jasa TKI. Oleh karena itu, dengan ditandatanganinya perjanjian kerja oleh TKI maka syarat subyektif berupa kesepakatan para pihak telah terpenuhi dan terjadilah hubungan kerja antara Pengguna jasa TKI dan TKI. Terjadinya hubungan kerja ini ditegaskan dalam Pasal 55 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa hubungan kerja antara Pengguna jasa TKI dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.

Hubungan kerja tersebut berlangsung selama jangka waktu berlakunya perjanjian kerja. Terkait dengan jangka waktu perjanjian kerja, Pasal 56 UU No. 39 Tahun 2004 mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 tahun kecuali untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu yang ditentukan lebih lanjut

²⁰ Hak dan kewajiban CTKI/TKI ini diatur dalam Pasal 8 dan Pasal 9 UU No. 39 Tahun 2004 dan telah dipaparkan pada bagian Sub Bab IV. Kerangka Pemikiran, bagian A. Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

dengan peraturan menteri. Hubungan kerja berakhir dengan berakhirnya perjanjian kerja, yang terjadi diantaranya karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Namun UU No. 39 Tahun 2004 mengatur bahwa 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya perjanjian kerja, para pihak dapat memperpanjang perjanjian kerja untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.²¹ Mengingat pentingnya perjanjian kerja maka berdasarkan Pasal 58 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004, perpanjangan perjanjian kerja harus mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada perwakilan RI di negara tujuan. Lebih lanjut berdasarkan Pasal 59 UU No. 39 Tahun 2004, khusus untuk TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja, maka TKI yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Ketentuan tersebut pada dasarnya dimaksudkan sebagai bentuk pengawasan terhadap TKI yang bersangkutan.

Meskipun sudah ada perjanjian kerja yang memberikan jaminan dan perlindungan hukum kepada TKI, tidak semua TKI memiliki kualitas tinggi sehingga benar-benar mengetahui dan sadar akan haknya dan dapat menuntutnya jika Pengguna jasa TKI tidak memberikannya. Bagi TKI yang berkualitas rendah, yang hanya lulusan sekolah dasar atau bahkan tidak sekolah, besar kemungkinan mereka tidak mengetahui hak-haknya dan cara menuntutnya meskipun mereka telah diberikan penjelasan mengenai hal tersebut pada saat pembekalan akhir penempatan (PAP). Ironisnya, jika melihat kondisi kualitas SDM Indonesia, dimana Indeks Pembangunan Manusia Indonesia berada pada peringkat 121 dunia dan hampir 80 persen penganggur di Indonesia berpendidikan paling tinggi hanya sampai SMP, maka besar kemungkinan sebagian besar TKI yang bekerja di luar negeri berkualitas rendah.²²

Dalam hal kondisi yang demikian, Pasal 7 UU No. 39 Tahun 2004 mewajibkan Pemerintah membantu TKI untuk mendapatkan hak-haknya

²¹ Lihat Pasal 56 ayat (1) dan Pasal 57 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004.

²² Republika, Daya Saing TKI, 11 November 2013, hal. 6.

dan melaksanakan upaya diplomatik pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan. Pelaksanaan kewajiban Pemerintah tersebut dapat dilaksanakan oleh Perwakilan RI di negara tujuan, sebagaimana ini diamanatkan dalam Pasal 19 huruf b UU No. 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri yang menyebutkan bahwa "Pewakilan Republik Indonesia berkewajiban memberikan pengayoman, perlindungan, dan bantuan hukum bagi warga negara dan badan hukum Indonesia di luar negeri, sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional serta hukum dan kebiasaan internasional."

Pelaksanaan kewajiban Pemerintah untuk membantu TKI mendapatkan hak-haknya tersebut lebih mudah dilakukan dengan adanya perjanjian kerja yang dapat menjadi bukti legal formal kesepakatan antara dua pihak (TKI dan Pengguna Jasa TKI). Namun demikian, untuk mendukung penguatan perlindungan TKI, selain perjanjian kerja perlu kiranya Pemerintah meningkatkan kerjasama dan membuat perjanjian bilateral mengenai penghormatan dan perlindungan TKI dengan pemerintah di negara-negara tujuan TKI bekerja. Penempatan TKI sebaiknya juga hanya dilakukan di negara-negara yang memiliki perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia dan memiliki hukum ketenagakerjaan yang memberikan penghormatan dan perlindungan kepada tenaga kerja migran (*migrant workers*), dimana hal ini juga telah diatur dalam Pasal 27 ayat (1) UU No. 39 Tahun 2004. Demi keamanan, keselamatan, dan perlindungan TKI, penempatan TKI sebaiknya juga tidak dilakukan di negara-negara yang ditetapkan oleh Pemerintah tertutup bagi penempatan TKI sebagaimana ini juga diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UU No. 39 Tahun 2004. Berbagai upaya tersebut perlu dilakukan karena perlindungan terhadap TKI tidak dapat dilepaskan dari kebijakan pemerintah negara tujuan terhadap pekerja migran yang ada di negaranya. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Manolo dalam bukunya "*Sending Workers Abroad*" sebagai berikut:²³

²³ Manolo I. Abella, "*Sending Wokers Abroad*", dialihbahasakan Sentanoe Kertonegoro dalam buku "*Pengiriman dan Penempatan tenaga Kerja ke Luar Negeri*", Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1998, hal. 91.

“Pemerintah bisa berusaha untuk menjamin pekerjaan pada pekerjanya di negara-negara dimana hak-hak pekerja dihormati, dan dimana syarat-syarat kerja umumnya lebih menguntungkan daripada dalam negeri. Jika hal itu bisa dilakukan, maka tidak diperlukan campur tangan negara pengirim. Namun, bila hal itu gagal, maka pemerintah dapat mencoba negosiasi dengan negara pemberi kerja untuk mencapai kesepakatan bilateral yang memberikan payung perlindungan bagi pekerjanya. Pemerintah juga dapat menghentikan pekerjanya bekerja di negara-negara dimana hak mereka (mungkin) tidak dihormati. Dan Pemerintah bisa berusaha membatasi emigrasi hanya pada mereka yang memiliki kualifikasi tertentu atau memenuhi kondisi tertentu”.

Berpijak pada pendapat Manolo tersebut nampak bahwa campur tangan negara (Pemerintah RI) tidak diperlukan jika hukum dan perlindungan TKI di negara tujuan sangat bagus. Namun campur tangan Pemerintah diperlukan jika perlindungan dan penghormatan terhadap TKI beserta hak-haknya di negara tujuan tidak bagus. Bahkan Pemerintah lebih baik menutup sama sekali penempatan TKI di negara yang benar-benar berisiko tinggi bagi keamanan, keselamatan, penghormatan dan perlindungan terhadap hak-hak TKI yang bekerja di negara tersebut.

B. Permasalahan Perjanjian Kerja pada Tataran Empiris

Perjanjian kerja hanya dapat melindungi TKI secara optimal jika TKI yang bersangkutan adalah TKI legal. TKI yang berangkat secara legal dilengkapi dengan dokumen kerja termasuk perjanjian kerja yang memuat kesepakatan dengan pengguna jasa mengenai beberapa hal sebagaimana diatur dalam Pasal 55 ayat (5) UU No. 39 Tahun 2004. Sebagai contoh, perjanjian kerja antara Adi (TKI dari Nusa Tenggara Barat) dengan Perbadanan Pembangunan Pertanian Negeri Perak (Perusahaan perkebunan kelapa sawit) dari Malaysia²⁴ telah memuat kesepakatan mengenai jenis pekerjaan; gaji; jangka waktu perjanjian

²⁴ Contoh perjanjian kerja ini berasal dari Disnakertrans Provinsi Nusa Tenggara Barat.

kerja; waktu kerja termasuk cuti mingguan dan cuti umum; lembur; pengobatan jika pekerja (TKI) sakit; tiket perjalanan pulang ke tanah air dan kembali kerja; penginapan; berakhirnya kontrak atau perjanjian kerja; kewajiban untuk menyimpan peralatan kerja dengan baik; dan penyelesaian pertikaian. Perjanjian kerja tersebut dilengkapi dengan Passport TKI yang memuat identitas TKI, serta nama dan alamat lengkap perusahaan selaku pengguna jasa TKI.

Namun yang menjadi permasalahan dari perjanjian kerja tersebut sebagaimana dipaparkan pada pembahasan sub bab sebelumnya²⁵ adalah perjanjian kerja merupakan perjanjian baku yang substansinya ditentukan secara sepihak oleh pengguna jasa TKI yaitu Perbadanan Pembangunan Pertanian Negeri Perak. Akibatnya, substansi perjanjian kerja dirasa kurang adil dan lebih mengakomodir keinginan atau kehendak dari Perbadanan Pembangunan Pertanian Negeri Perak. Sebagai contoh, perjanjian kerja hanya mengatur hak majikan yaitu Perbadanan Pembangunan Pertanian Negeri Perak untuk dapat mengakhiri perjanjian kerja jika terjadi perkara sebagaimana diatur pada Angka 11, dan sebaliknya tidak mengatur hak pekerja untuk dapat mengakhiri perjanjian kerja.

Adapun perkara yang menyebabkan majikan dapat mengakhiri perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam Angka 11 perjanjian kerja tersebut adalah sebagai berikut:²⁶

- a. Sekiranya Pekerja memungkir syarat-syarat yang dinyatakan di dalam Kontrak Pekerjaan.
- b. Sekiranya Pekerja membuat kesalahan atau melanggar salah satu daripada peraturan-peraturan Syarikat atau melakukan perbuatan yang salah di sisi Undang-Undang Malaysia.
- c. Sekiranya Pekerja terlibat berkhidmat dengan Syarikat lain sama ada secara langsung atau tidak langsung yang mana boleh menjejaskan prestasi kerjanya atau boleh membawa konflik dengan kepentingan majikan ini.

²⁵ Lihat: pembahasan pada Sub Bab III Pembahasan, bagian A. Konstruksi Hukum Perlindungan TKI Melalui Perjanjian Kerja.

²⁶ Angka 11 Perjanjian Kerja antara Adi dengan Perbadanan Pembangunan Pertanian Negeri Perak yang diperoleh dari Disnakertrans Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB).

- d. Sekiranya Pas Lawatan Sementara atau Permit Kerja Sementara ditarik balik oleh Kerajaan Malaysia.
- e. Sekiranya Pekerja didapati tidak hadir bekerja selama 3 hari berturut-turut tanpa sebarang alasan munasabah atau tanpa mendapat kebenaran daripada Majikan terlebih dahulu.
- f. Pekerja terlibat dengan aktivitas-aktivitas yang diharamkan oleh Majikan atau Undang-Undang Malaysia.
- g. Pekerja memberikan maklumat palsu ketika memohon kerja.
- h. Mendedahkan rahasia perniagaan Syarikat, sebarang data atau maklumat berkaitan proses-proses pengeluaran atau polisi Syarikat kepada pihak ketiga.
- i. Bersuhabat dengan orang luar atau mana-mana pihak ketiga untuk melancarkan mogok atau berhimpun secara haram di kawasan ladang.
- j. Pekerja tidak mahu mematuhi arahan yang munasabah yang diberikan oleh Penyelia atasan.
- k. Sekiranya Pekerja tidak disahkan taraf kesehatannya.
- l. Pekerja didapati berkawin atau/dan hamil semasa dalam tempoh Kontrak Pekerjaan.
- m. Pekerja didapati mengalami penyakit berjangkit setelah disahkan oleh doktor panel majikan.

Substansi lain terkait pengakhiran perjanjian kerja yang dirasa kurang adil adalah pengakhiran perjanjian kerja dapat dilakukan secara serta merta oleh majikan tanpa perlu ada peringatan terlebih dahulu, dan sebaliknya tidak mengatur kemungkinan bagi Pekerja untuk mengajukan keberatan jika terjadi pengakhiran perjanjian kerja. Selain itu perjanjian kerja tidak mengatur kewajiban Majikan untuk memberikan gaji yang belum dibayarkan dan pesangon, bahkan Pekerja harus menanggung tiket perjalanan pulang sendiri jika terjadi pengakhiran perjanjian kerja oleh Majikan.

Dengan substansi pengakhiran perjanjian kerja yang demikian tentu saja menempatkan TKI pada kedudukan yang lemah dan membuka kemungkinan bagi Majikan yang tidak memiliki itikad baik untuk bertindak semena-

mena terhadap TKI. Untuk itu ke depan, PPTKIS harus hati-hati dan melakukan tawar menawar yang baik dengan mitra usaha atau Pengguna dalam membuat perjanjian kerjasama penempatan agar perjanjian kerja memberikan manfaat dan menguntungkan TKI. Ini disebabkan sebagaimana telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, perjanjian kerjasama penempatan menjadi acuan dalam pembuatan perjanjian kerja. Upaya lainnya adalah pejabat yang berwenang di Kementerian Luar Negeri di negara tujuan sebagai pihak yang dimintai persetujuan atas rancangan perjanjian kerja harus benar-benar selektif dalam memberikan persetujuannya. Persetujuan hendaknya tidak diberikan pada rancangan perjanjian kerja yang sangat merugikan TKI. Jika memungkinkan pejabat dimaksud juga dapat melakukan tawar menawar atas substansi perjanjian kerja untuk kepentingan TKI agar perjanjian kerja benar-benar bermanfaat dan memberikan perlindungan yang baik kepada TKI.

Selain substansi perjanjian kerja yang dirasa “berat sebelah”, Masalah lainnya dari perjanjian kerja adalah keabsahan dari subyek pembuat perjanjian kerja khususnya TKI yang juga perlu dipertanyakan. Subyek dimaksud harus memenuhi syarat subyektif perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara yaitu selain harus memiliki kebebasan, juga harus memiliki kemampuan atau kecakapan dalam membuat perjanjian kerja. Kemampuan atau kecakapan diantaranya dapat dilihat dari usia TKI yang berdasarkan Pasal 35 UU No. 39 Tahun 2004 harus berusia sekurang-kurangnya 18 tahun dan untuk TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan harus berusia sekurang-kurangnya 21 tahun.

Namun pada tataran empiris, usia TKI banyak yang dipalsukan. Sebagai contoh kasus, berdasarkan data “Jumlah TKI Terminasi yang Datang di Bandara Juanda Sidoarjo pada tahun 2010 (dirinci berdasarkan jenis permasalahan TKI dan negara tujuan penempatan TKI)”, sampai dengan Oktober 2010 ada 7 kasus TKI dipulangkan karena usia TKI belum memenuhi

syarat.²⁷ Pemalsuan usia TKI dapat mengakibatkan terjadinya eksploitasi terhadap anak karena jika TKI yang dipalsukan usianya tidak meminta pembatalan perjanjian kerja maka ia terikat untuk melaksanakan pekerjaan yang telah disepakatinya dengan pengguna jasa TKI.

Di sisi lain, tidak tertutup kemungkinan pemalsuan usia TKI juga menjadi salah satu penyebab terjadinya berbagai kasus yang menimpa TKI terutama TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan, seperti pelecehan seksual, penyiksaan, dan sebagainya karena TKI yang masih anak-anak ada pada posisi rentan dan kurang memiliki kematangan psikis. Sebagaimana telah dipaparkan pada pembahasan sebelumnya, hal inilah sebenarnya yang menjadi dasar pertimbangan Pasal 35 huruf a UU No. 39 Tahun 2004 mengatur bahwa TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan harus berusia sekurang-kurangnya 21 tahun. Pertimbangan tersebut dapat dilihat pada penjelasan Pasal 35 huruf a UU No. 39 Tahun 2004 yang menyebutkan sebagai berikut:

“Dalam praktiknya TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan selalu mempunyai hubungan personal yang intens dengan Pengguna, yang dapat mendorong TKI yang bersangkutan berada pada keadaan yang rentan dengan pelecehan seksual. Mengingat hal itu, maka pada pekerjaan tersebut diperlukan orang yang betul-betul matang dari aspek kepribadian dan emosi. Dengan demikian risiko terjadinya pelecehan seksual dapat diminimalisasi”.

Mengingat dampak negatif yang ditimbulkan dari pemalsuan umur tersebut maka perlu ada tindakan tegas bagi siapa saja yang terbukti memalsukan umur dan memberangkatkan TKI yang masih di bawah umur ke luar negeri untuk bekerja.

Permasalahan lain dari perjanjian kerja adalah adanya pelanggaran terhadap Pasal 55 ayat (3) UU

No. 39 Tahun 2004 yang mengatur mengenai mekanisme penandatanganan perjanjian kerja. Sebagaimana telah dipaparkan sebelumnya, berdasarkan Pasal 55 ayat (3) UU No. 39 Tahun 2004, perjanjian kerja harus ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (pejabat Disnakertrans). Namun pada tataran empiris, penandatanganan perjanjian kerja tidak dilakukan di hadapan pejabat Disnakertrans, melainkan dilakukan TKI secara serentak pada saat Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Hal ini dikhawatirkan maksud dari Pasal 55 ayat (3) UU No. 39 Tahun 2004 yaitu pejabat Disnakertrans dapat memberikan penjelasan secara mendalam mengenai substansi perjanjian kerja tidak tercapai. Akibatnya, TKI kemungkinan kurang memahami substansi perjanjian kerja, apalagi jika perjanjian kerja menggunakan bahasa negara tujuan yang cukup sulit dimengerti oleh TKI, khususnya TKI yang berkualitas rendah. Untuk itu, perlu ada perhatian dan pembenahan secara serius terhadap mekanisme penandatanganan perjanjian kerja agar TKI benar-benar mengerti dan memahami hak dan kewajibannya yang tertuang dalam perjanjian kerja dengan baik.

Prosedur perpanjangan perjanjian kerja untuk TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan yang mewajibkan TKI pulang terlebih dahulu ke Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 59 UU No. 39 Tahun 2004 juga menimbulkan masalah. Masalah timbul karena ada keengganan TKI pulang untuk memperpanjang perjanjian kerjanya karena yang bersangkutan harus melalui proses penempatan TKI dari awal, yang *notabene* harus repot dan membayar lagi biaya penempatan TKI untuk bekerja ke luar negeri.²⁸ Keengganan TKI untuk pulang menimbulkan kekhawatiran karena dapat mengakibatkan terjadinya *overstayer* (ijin

²⁷ Dian Cahyaningrum, “Batas Usia Tenaga Kerja Indonesia (studi tentang Implementasi Pasal 35 Huruf a UU No. 39 Tahun 2004 di Provinsi Jawa Timur)”, dalam *Tenaga Kerja Indonesia Antara Kesempatan Kerja, Kualitas dan Perlindungan*, disunting oleh Sali Susiana, Jakarta: Azza Grafika, 2012, hal. 175.

²⁸ Informasi mengenai keengganan TKI untuk pulang guna memperbaharui dokumen kerja disampaikan oleh Pegawai UPTP3TKI Provinsi Jatim, wawancara dilakukan pada tanggal 7 November 2010 dalam Dian Cahyaningrum, “Aspek Hukum Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dalam UU No. 39 Tahun 2004 dan Perda No. 2 Tahun 2004 (Studi terhadap Pengaturan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Provinsi Jawa Timur)”, *Kajian*, Vol. 16, No. 1, Maret 2011, hal 99-100.

tinggal TKI berakhir atau kadaluarsa) sehingga TKI menjadi TKI ilegal.

Pada tataran empiris, jumlah TKI yang *overstay* tersebut cukup banyak. Sebagai contoh, berdasarkan data dari Kantor layanan terpadu satu pintu (LTSP) Provinsi Nusa Tenggara Barat untuk tahun 2009-2011, jumlah TKI yang *overstay* di Malaysia ada sebanyak 18 orang, sedangkan TKI yang *overstay* di Saudi Arabia ada sebanyak 22 orang.²⁹ Ilegalitas TKI dapat menjadi alasan bagi pengguna jasa TKI (majikan) untuk memutuskan perjanjian kerja. Lebih parah lagi jika TKI tidak memiliki perjanjian kerja karena tidak memperpanjang atau membuat perjanjian kerja baru dengan pengguna jasa TKI setelah jangka waktu perjanjian kerjanya berakhir. Tanpa adanya perjanjian kerja, TKI menjadi tidak terlindungi dan terjamin hak-haknya. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, perlu ada terobosan baru yang memungkinkan TKI memperpanjang perjanjian kerjanya tanpa harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia.

Selain berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, TKI ilegal juga dapat terjadi karena TKI pindah kerja atau pindah pengguna jasa TKI tanpa mengurus dokumen kerja baru. Ironisnya, misalnya di Surabaya banyak TKI yang pindah kerja atau pindah majikan karena TKI tidak betah/tidak cocok dengan majikan atau majikan meninggal dunia.³⁰ TKI yang pindah kerja atau pindah pengguna jasa seharusnya membuat perjanjian kerja dengan pengguna jasa TKI yang baru. Namun ada kemungkinan TKI tidak membuat perjanjian kerja karena ketidaktahuannya atau pengguna

jasa yang baru memang sengaja tidak mau membuat perjanjian kerja karena tidak mau berisiko menanggung kewajiban dan murahnya TKI ilegal jika dibandingkan dengan yang legal. Tidak adanya perjanjian kerja menyebabkan hak-hak TKI kurang terlindungi dengan baik. Untuk itu segala upaya perlu dilakukan untuk meminimalisasi terjadinya TKI ilegal agar perjanjian kerja benar-benar bermanfaat dan berfungsi secara optimal untuk melindungi hak-hak TKI.

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

Sampai saat ini perlindungan TKI masih menjadi masalah yang cukup krusial. Berbagai kasus seperti penganiayaan, kekerasan, upah di bawah standar, gaji tidak dibayar, pelecehan seksual, dan sebagainya masih terjadi pada TKI. Meskipun demikian, tidak mungkin melarang TKI bekerja ke luar negeri apalagi jika melihat kondisi sosial ekonomi dan ketenagakerjaan di dalam negeri yang masih cukup memprihatinkan. Oleh karena itu, perjanjian kerja antara TKI dan pengguna jasa TKI diharapkan dapat menjadi salah satu solusi untuk meminimalisasi terjadinya kasus tersebut dan memberikan perlindungan kepada TKI yang bekerja di luar negeri. Ini disebabkan perjanjian kerja memuat hak dan kewajiban TKI dan pengguna jasa TKI yang harus ditaati dan dilaksanakan dengan baik oleh kedua belah pihak.

UU No. 39 Tahun 2004 pada dasarnya telah mengatur masalah perjanjian kerja dengan baik. Perjanjian kerja harus dibuat oleh kedua belah pihak (TKI dan penggunanya) dan harus memuat identitas para pihak, hak dan kewajiban masing-masing pihak, syarat dan kondisi kerja. Perjanjian kerja harus dibuat dalam bentuk tertulis dan harus mendapatkan persetujuan dari pejabat di Perwakilan RI di negara tujuan. Penandatanganan perjanjian kerja tidak dapat diwakilkan dan harus dilakukan di hadapan pejabat Disnaker. Dengan bentuknya yang tertulis, perjanjian kerja dapat menjadi bukti legal formal untuk menuntut hak TKI kepada

²⁹ Buku Saku Layanan Terpadu Satu Pintu Penempatan dan Perlindungan TKI Tahun 2009-2010 yang diterbitkan oleh Kantor Layanan Terpadu Satu Pintu, Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB).

³⁰ Ini dikemukakan oleh Kepala UPTP3TKI Provinsi Jatim, wawancara dilakukan di UPTP3TKI Provinsi Jatim pada tanggal 8 November 2010 dan Pegawai PPTKIS PT Surya Pasifik Jaya, wawancara dilakukan di PT Surya Pasifik Jaya pada tanggal 9 November 2010. Keterangan tersebut didukung dengan data tentang "Jumlah TKI Terminasi yang Datang di Bandara Juanda, Sidoarjo pada tahun 2010 (dirinci berdasarkan jenis permasalahan TKI dan negara tujuan penempatan TKI)", yang berasal dari UPTP3TKI Provinsi Jatim.

pengguna jasa setelah TKI melaksanakan kewajibannya dengan baik. Pemerintah harus membantu TKI jika TKI mengalami kesulitan untuk menuntut haknya.

Pada tataran praktis, perjanjian kerja belum dapat melindungi TKI secara optimal. Perjanjian kerja berbentuk kontrak baku yang substansinya ditentukan oleh pengguna jasa TKI sehingga dirasa kurang adil dan lebih mengakomodasi kepentingan pengguna jasa TKI. Perjanjian kerja belum dapat digunakan secara optimal untuk mencegah eksploitasi anak karena pembatalan perjanjian kerja hanya dapat dimintakan oleh TKI yang dipalsukan usianya (TKI yang sebenarnya masih anak-anak). TKI juga kemungkinan kurang mengetahui secara mendalam hak dan kewajibannya yang tertuang dalam perjanjian kerja karena penandatanganan perjanjian kerja tidak dilakukan di hadapan pejabat Disnaker. Perjanjian kerja juga tidak dapat melindungi TKI ilegal karena ilegalitas TKI dapat menjadi alasan bagi pengguna jasa untuk mengakhiri perjanjian kerja. Bahkan TKI ilegal juga dimungkinkan tidak memiliki perjanjian kerja. Tidak adanya perjanjian kerja dapat mengakibatkan hak-hak TKI tidak terlindungi dan pengguna jasa yang tidak memiliki itikad baik dapat melakukan perbuatan semena-mena terhadap TKI.

B. Saran

Perjanjian kerja sangat penting untuk melindungi hak-hak TKI. Agar perjanjian kerja bermanfaat dan dapat berfungsi dengan baik untuk melindungi hak-hak TKI maka perlu kiranya dilakukan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Pejabat Perwakilan RI di negara tujuan hendaknya selektif dalam memberikan persetujuannya terhadap perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang sangat merugikan TKI hendaknya tidak disetujui. Jika dimungkinkan, perlu kiranya Pejabat Perwakilan RI bernegosiasi/tawar menawar atas substansi perjanjian kerja agar perjanjian kerja benar-benar bermanfaat bagi TKI.

2. PPTKIS hendaknya berhati-hati dalam membuat perjanjian kerjasama penempatan dengan mitra usaha atau pengguna jasa TKI karena perjanjian kerjasama penempatan menjadi acuan atau rujukan dalam pembuatan perjanjian kerja.
3. Perlu ada tindakan tegas terhadap pihak-pihak yang memalsukan usia TKI karena dapat menyebabkan terjadinya eksploitasi anak dan kasus-kasus lainnya seperti penyiksaan, pelecehan seksual, dan sebagainya karena anak masih rentan dan belum matang psikisnya.
4. Melakukan pembenahan mekanisme penandatanganan perjanjian kerja. Penandatanganan perjanjian kerja harus dilakukan sesuai dengan Pasal 55 ayat (3) UU No. 39 Tahun 2004 yaitu di hadapan pejabat Disnakertrans agar TKI mengetahui dan memahami perjanjian kerja secara mendalam.
5. Meminimalisasi terjadinya TKI ilegal, diantaranya dengan membuka kemungkinan untuk memperpanjang perjanjian kerja tanpa TKI harus pulang ke Indonesia dan melakukan sosialisasi pentingnya menjadi TKI legal.
6. Meningkatkan kualitas SDM TKI agar mereka memiliki posisi tawar (*bargaining position*) yang setara dengan pengguna jasa TKI.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Cahyaningrum, Dian. "Batas Usia Tenaga Kerja Indonesia (Studi tentang Implementasi Pasal 35 Huruf a UU No. 39 Tahun 2004 di Provinsi Jawa Timur)" dalam *Tenaga Kerja Indonesia Antara Kesempatan Kerja, Kualitas dan Perlindungan*. Disunting oleh Sali Sasiana. Jakarta: Azza Grafika. 2012.
- Departemen Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. *Leaflet tentang Cara Aman Bekerja di Luar Negeri*.
- Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Depnaker RI. *Pokok-Pokok tentang Kerja ke Luar Negeri*. Jakarta: Depnaker RI, 1999/2000.
- Fuady, Munir. *Pengantar Hukum Bisnis Modern Menata Bisnis Modern di Era Global*. Cetakan Ke-I, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002.
- , *Hukum Kontrak (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis)*. Buku Kedua. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Kantor Layanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). *Buku Saku Layanan Terpadu Satu Pintu Penempatan dan Perlindungan TKI Tahun 2009-2010*.
- Kertonegoro, Sentanoe. *Pengiriman dan Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri*. Jakarta: Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, 1998.
- Raharjo, Handri. *Hukum Perjanjian di Indonesia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Buku Kita, 2002.
- Soedjono, Wiwoho. *Hukum Perjanjian Kerja*. Yogyakarta: PT. Bina Aksara, 1983.
- Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cet. 17. Jakarta: Intermedia, 1998.
- Subekti, R. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*. Cetakan Keempat. Bandung: Alumni, 1986.

KAJIAN

- Kajian, Vol. 16, No. 1, Maret 2011.

INTERNET

- "Berita Resmi Statistik", <http://bps.go.id/?news=10>, diakses tanggal 6 September 2013
- "Crisis Center BNP2TKI Tangani 12270 Pengaduan Permasalahan", <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmeni-231/8526-crisis-center-bnp2tki-tangani-12270-pengaduan-permasalahan-tki.html>. diakses tanggal 5 September 2013.
- "Jumhur Andalkan NTB dalam Peningkatan TKI", <http://www.antarajawabarat.com/lihat/berita/26396/lihat/kategori/96/Hukum>, diakses tanggal 6 September 2013.
- "Jumlah Pengangguran di Indonesia Berpotensi Meningkat, 15 Agustus 2013, www.google.com, diakses tanggal 6 September 2013.
- "Tingkat Kemiskinan 2013 Akan Lebih Tinggi dari Target Pemerintah", <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/makro/13/08/18/mrpo4p-tingkat-kemiskinan-2013-akan-lebih-tinggi-dari-target-pemerintah>, diakses tanggal 11 Oktober 2013.

SURAT KABAR

- "Daya Saing TKI", *Republika*, 11 November 2013.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445.
- Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3882.