



TINJAUAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PRA
PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA PADA
PT. TRIMULTI CITRA BAHARI MAKASSAR

Oleh :

EKHA REZKY PUSPITA
B11103865-1

Program Kekhususan Hukum Pemerintahan
Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin

MAKASSAR
2007

UNIVERSITAS HASANUDDIN	
TANGGAL	31-5-2007
FAKULTAS	Fak. Hukum
PROGRAM	1 (Skr) des.
HEK	H
NO	726
NOV	SKR-H07
	PUS
	t

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PRA
PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA PADA PT.
TRIMULTI CITRA BAHARI MAKASSAR**

Oleh:

EKHA REZKY PUSPITA
B111 03 865-1

SKRIPSI

**Diajukan sebagai tugas akhir dalam rangka penyelesaian studi
Sarjana Hukum dalam Program Kekhususan Hukum Pemerintahan
Program Studi Ilmu Hukum**

**FAKULTAS HUKUM PROGRAM REGULER SORE
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2007**

PENGESAHAN SKRIPSI

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PRA PENEMPATAN
TENAGA KERJA INDONESIA PADA PT. TRIMULTI CITRA BAHARI
MAKASSAR**

Di susun dan diajukan oleh

**EKHA REZKY PUSPITA
B111 03865-1**

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Ujian Skripsi yang dibentuk dalam rangka penyelesaian Studi Program Kekhususan Hukum Pemerintahan program studi ilmu hukum Universitas Hasanuddin pada Mei 2007 dan dinyatakan diterima

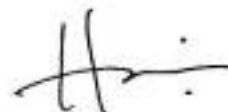
Panitia ujian

Ketua



Dr. Achmad Ruslan, S.H., M.H.
Nip. 131 569 708

Sekretaris



Muh. Hasrul, S.H.
Nip. 132 300 774



n. Dekan
Pembantu Dekan I



Dr. Andi Pangerang Moenta, S.H., M.H., DFM
Nip. 131 661 823

PERSETUJUAN PEMBIMBING

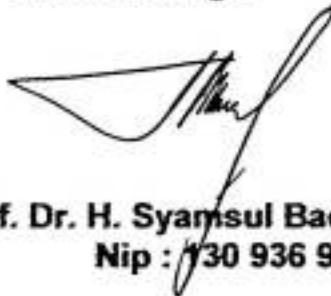
Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : EKHA REZKY PUSPITA
Nomor Induk : B111 03 865-1
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Pra
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada
PT. Trimulti Citra Bahari Makassar

Telah diperiksa dan disetujui oleh pembimbing I dan Pembimbing II.
Dengan demikian yang bersangkutan dapat menggunakannya untuk
menepuh ujian skripsi.

Makassar , Mei 2007

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Syamsul Bachri S.H., M.S.
Nip : 130 936 997

Pembimbing II



Marwati Riza SH. Msi
Nip : 131 961 583

PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI

Diterangkan bahwa skripsi dari :

Nama : Ekha Rezky Puspita
Nomor Induk : B11 03 865 -1
Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Pra
Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada
PT. Trimulti Citra Bahari Makassar

Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam ujian skripsi sebagai akhir program studi.

Makassar, Mei 2007

A n Dekan
Pembantu Dekan I,

Dr. Andi Pangerang Moenta, S.H., M.H., DFM
NIP. 131 661 823

ABSTRAK

EKHA REZKY PUSPITA (B111 03 865-1), *Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Pra Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada PT. Trimulti Citra Bahari Makassar.* (Di bimbing oleh Syamsul Bachri dan Marwati Riza).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pra penempatan tenaga kerja Indonesia pada perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia PT. Trimulti Citra Bahari Makassar sebelum ditempatkan pada Negara yang menjadi tujuan seorang calon tenaga kerja Indonesia, Jika dihubungkan dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri dan untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi PT. Trimulti Citra Bahari dalam pelaksanaan Pra Penempatan tenaga kerja Indonesia.

Penelitian ini dilaksanakan pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia PT. Trimulti Citra Bahari Makassar. Dengan menggunakan teknik penelitian kepustakaan dengan cara membaca dan menganalisis Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri. Disamping itu juga diadakan penelitian lapangan dengan cara observasi yaitu dilakukan pengamatan untuk mengetahui objek mana saja yang penulis butuhkan dalam memperoleh data, kemudian dengan teknik wawancara yaitu dengan melaksanakan tanggung jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait.

Temuan yang diperoleh dari penelitian ini antara lain, (1) Pelaksanaan penyelenggaraan pra penempatan tenaga kerja Indonesia pada perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia PT. Trimulti Citra Bahari Makassar sesuai dengan Undang-Undang No. 39 tahun 2004, namun pada surat perjanjian kerja tidak mencantumkan cuti dan waktu istirahat, situasi dan kondisi dari negara yang di tuju dan syarat kerja meliputi jam kerja upah. (2) Kendala yang dihadapi dalam Pra penempatan tenaga kerja Indonesia pada perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia PT. Trimulti Citra Bahari Makassar adalah pada tahap perekrutan dan seleksi sulit untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, tahap pendidikan dan pelatihan kerja terbatas dengan waktu atau waktu yang disediakan sedikit, tahap pemeriksaan kesehatan terutama pada tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik namun terhambat pada kesehatannya, dan pada tahap pemberangkatan terdapat jadwal pemberangkatan yang tidak sesuai dengan keinginan negara pengguna, serta pada saat pemberangkatan terdapat dari pihak yang tidak menyetujui keberangkatan tenaga kerja tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatu.

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik dan hidayahnya yang senantiasa diberikan kepada penulis, serta atas junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW beserta para sahabatnya yang merupakan suri teladan bagi kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik untuk dijadikan referensi bagi mahasiswa lainnya khususnya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

Pada kesempatan ini pula penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Muhammad Said dan Seha S selaku orang tua penulis yang telah memberikan dorongan baik materil maupun formil sehingga skripsi ini dapat selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Syamsul Bachri S.H., M.H. selaku Pembimbing I dan Ibu Marwati Riza S. H., M. H., selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan waktunya untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Dekan, PD I, PD II, PD III, dan seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang dengan keikhlasan dan kesabarannya dalam membimbing penulis dalam setiap mata kuliah.

4. Untuk suamiku Irsan Ardiansyah dan anakku Aqidatul Izzah yang sangat saya sayangi yang selalu memberikan penulis semangat dan dorongan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
5. Saudaraku Arisandi yang telah memberikan semangat serta bantuan yang tidak bisa diucapkan satu persatu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Haeranah S. H., M. H., selaku dosen pembimbing Lapangan Polsekta Tamalanrea serta teman-temanku Sundari, Mardi, Tyo, Feby, Nana, Nani, Titien, Novi, Doni, Hayoung, mahrul, Deny, Ono', Wadi dan kak Wahyu.
7. Dosen Penguji yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang sangat berharga demi kesempurnaan skripsi penulis.
8. Bapak Direktur Fredy Lempas beserta staf PT. Trimulti Citra Bahari yang telah memberikan banyak informasi yang dibutuhkan oleh penulis.
9. Sahabat-sahabatku Sundari, Ichal, Fadi, Mardi, Hendra, Wiwiek, Anca, kak Anas dan semua Mahasiswa Fakultas Hukum Reguler Sore angkatan 2003 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
10. Semua orang yang berada disekitarku yang secara tidak langsung ikut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Seluruh pegawai Fakultas Hukum UNHAS yang turut membantu saya di dalam perkuliahan hingga selesai.

Melalui tulisan ini, penulis menghaturkan banyak terima kasih dan penghargaan yang tak terhingga kepada semua pihak yang membantu penulis sehingga skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan, semoga Allah SWT membalas semua kebaikannya.

Akhirnya dengan ucapan Bismillahirrahmanirrahim dengan segala kerendahan hati penulis persembahkan skripsi ini dihadapan para tim penguji yang terhormat semoga Allah SWT meridhoi dan membalas segala budi baik serta memberikan pahala yang berlipat ganda.

Makassar, Mei 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
PERSETUJUAN MENEMPUH UJIAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Balakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Kegunaan Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Pengertian	8
1. Tenaga Kerja	8
2. Pengusaha	10
3. Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia	11
4. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia	12
5.	
B. Hubungan Hukum Perburuhan	14
1. Perjanjian hubungan Kerja	15
2. Perlindungan Norma Kerja	22
3. Pengawasan Perburuhan	24
C. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.....	25
D. Dasar Hukum dan Prosedur Hukum Pendaftaran Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri	27

1. Dasar Hukum	27
2. Prosedur Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri	28
3. Pra Penempatan.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Lokasi Penelitian	40
B. Teknik Pengumpulan Data	40
C. Jenis dan Sumber Data	41
D. Teknik Analisis Data	41
E. Waktu Penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum PT. Trimulti Citra Bahari.....	42
B. Proses Penyelenggaraan Pra Penempatan Tenaga kerja Indonesia Pada PT. Trimulti Citra Bahari.....	46
C. Kendala-Kendala Yang Di hadapi oleh PT. Trimulti Citra Bahari Dalam Proses Penyelenggaraan Pra Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.....	58
BAB V PENUTUP.....	62
a. Kesimpulan.....	62
b. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai salah satu Negara yang jumlah penduduknya cukup banyak. Bila di lihat dalam perspektif potensi tenaga kerja dapat dikatakan negeri ini adalah wilayah yang strategis untuk menjawab akan hal itu. Pekerjaan mempunyai makna sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun, pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia mencari pekerjaan keluar negeri. Oleh karena itu, tidak menutup kemungkinan para pengguna tenaga kerja dari luar negeri pun mencari tenaga kerja Indonesia.

Dalam suasana seperti ini, kadang-kadang para tenaga kerja yang hendak bekerja diluar negeri tidak melengkapi dokumen yang dibutuhkan, sehingga dapat menimbulkan masalah. Selain itu para calon tenaga kerja pun sering kali tidak memiliki kompetensi dalam bidang

ketenagakerjaan, sehingga ketika sampai di luar negeri tidak tahu harus berbuat apa dan bahkan lebih menyedihkan lagi di anggap sebagai pekerja ilegal yang pada akhirnya harus berhubungan dengan penegak hukum di negara mana para pekerja melakukan aktivitasnya, misalnya karena telah melakukan pemalsuan dokumen, khususnya menyangkut Kartu Tanda Penduduk (KTP) maupun Paspor, dimana anak-anak (perempuan ataupun laki-laki) di paksa mengaku usianya diatas 25 tahun padahal masih berumur dibawah 18 tahun (kompas 24 Agustus 2004).

Tenaga Kerja Indonesia TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri, namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI.

Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, misalnya di tempat penampungan mereka diperlakukan menjadi obyek pemerasan dan pelecehan seksual oleh petugas keamanan maupun pegawai PJTKI. Selain itu resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI selama bekerja di luar negeri hingga setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi.

Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman.

Menjelang akhir tahun 2004 atau tepatnya pada tanggal 18 oktober 2004 pemerintah menerbitkan Undang- Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dengan terbitnya Undang-Undang ini, maka landasan hukum bagi perlindungan TKI di luar negeri semakin kuat payung hukumnya.

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 TKI langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu baik dari aspek komitmen,

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

Pelaksana penempatan TKI swasta hanya dapat memberikan kewenangan kepada kantor cabang untuk :

- a. Melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI;
- b. Melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI;
- c. Menyelesaikan kasus calon TKI/TKI pada pra atau purna penempatan dan
- d. Menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI atas nama pelaksana penempatan TKI swasta.

Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relative tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan "kasar" tentunya memerlukan pengaturan berbeda daripada

mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal.

Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasikan suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi.

Dalam hal ini perlu pula disadari oleh para calon TKI bahwa bagi para pencari kerja yang hendak berangkat ke luar negeri harus menyiapkan diri. Artinya, jika ingin bekerja ke luar negeri, harus mempunyai kompetensi yang memenuhi kualifikasi yang diharapkan oleh pengguna tenaga kerja. Pada umumnya calon tenaga kerja wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Jika belum memiliki, wajib mengikuti pendidikan dan latihan yang telah diselenggarakan oleh pelaksana penempatan TKI.

Dari latar belakang inilah maka penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah (Skripsi) yang berjudul " Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan pra Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia PT. Trimulti Citra Bahari Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis dapat mengemukakan rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelaksanaan penyelenggaraan pra penempatan tenaga kerja indonesia pada perusahaan jasa tenaga kerja indonesia di makassar sudah sesuai dengan Undang-Undang No. 39 tahun 2004 ?
2. Kendala apa sajakah yang dihadapi dalam pra penempatan tenaga kerja pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia di Makassar ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini yakni :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan Pra Penempatan Tenaga Kerja Indonesia pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia di Makassar sebelum ditempatkan pada negara yang bersangkutan.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan Pra Penempatan pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia di Makassar.

Adapun kegunaan yang hendak dicapai dalam penulisan ini yakni :

1. Kegunaan Teoritis / Akademis
 - a. Dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan kesadaran hukum masyarakat tentang pelaksanaan Pra Penempatan pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia di Makassar bahwa Tenaga Kerja

Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri haruslah memenuhi beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh Calon Tenaga Kerja Indonesia.

- b. Dapat menjadi bahan kajian bagi praktisi hukum dalam menghadapi masalah Pra Penempatan Pada Perusahaan Jasa Tenaga kerja Indonesia di Makassar.

2. Kegunaan Praktis

- a. Dapat menjadi masukan bagi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia khususnya mengenai pelaksana Pra Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

- b. Dapat menjadi wahana informasi bagi masyarakat yang ingin mengetahui pelaksanaan Pra Penempatan pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia .

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian

1. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2, bahwa : " Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat ".

Jadi pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Ciri khas hubungan kerja tersebut ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah. Sedangkan menurut Payaman Simanjuntak bahwa : " Tenaga kerja (*manpower*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan mengurus rumah tangga".

Secara praktis, pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

Tenaga kerja (*manpower*) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force* terdiri dari :

1. Golongan yang bekerja, dan

2. Golongan yang menggangu atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari :

- a. Golongan yang bersekolah,
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan daripada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari Pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkannya dayanya.

Berhubung dengan itu maka Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang merupakan Undang-Undang Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Mengatur hak-hak daripada tenaga kerja sebagai berikut :

1. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Tiap tenaga kerja berhak memilih dan atua pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
3. Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja sebagai bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembinaan bangsa.
4. Tiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moril kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
5. Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.

Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut TKI) adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja maupun pelatihan sambil bekerja di luar negeri untuk jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja tertulis dan prosedur pelayanan penempatan tenaga kerja yang berlaku.

2. Pengusaha

Dalam pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa : "setiap pekerja /buruh memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari Pengusaha ".

Dalam pasal 1 angka 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 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 di maksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Secara umum pengertian pengusaha adalah mencakup orang pribadi, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan sedangkan pengertian pengusaha dalam pasal 6 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 harus di baca sehubungan dengan pengertian dari kata pekerja/buruh yaitu setiap orang yang terikat dalam suatu hubungan kerja, sehingga pengertian pengusaha dalam pasal 6 adalah pengusaha yang terikat dalam suatu hubungan kerja dengan

pekerja/buruh tersebut atau pengusaha yang memberikan pekerjaan kepada pekerja/buruh tersebut.

Dengan kata lain, pengusaha dalam pasal 6 ini adalah pengusaha tertentu, maksudnya pengusaha yang memberi pekerjaan kepada pekerja/buruh tersebut saja atau pengusaha yang terikat dalam hubungan kerja dengan pekerja tersebut.

Pengusaha yang memberikan pekerjaan tersebut harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit dan aliran politik.

3. Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia

Pengguna jasa tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya di sebut dengan Pengguna adalah instansi pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di Negara tujuan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Indonesia.

Pengguna jasa Tenaga kerja Indonesia harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- Badan hukum atau perorangan yang didizinkan memperkerjakan tenaga kerja asing sesuai dengan peraturan perundang-undangan negara setempat; dan
- Mempunyai alamat yang jelas.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia wajib mendaftarkan pengguna pada perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

4. Perusahaan

Adapun pengertian Perusahaan dalam Undang-undang No. 13

Tahun 2003 pasal 1 ayat 6 bahwa,

Perusahaan adalah :

- a) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik 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.

* Dalam hal ini yang di maksud dalam pengertian tersebut adalah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut PJTKI) adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapat izin dari Menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri.

Perusahaan yang akan menjadi PJTKI mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI), setelah memenuhi persyaratan yang terdapat dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 pasal 13 ayat 1 yakni sebagai berikut :

- Berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas (PT);
- Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar tiga miliar rupiah;
- Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar lima ratus juta rupiah pada bank pemerintah;
- Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk tiga tahun berjalan;
- Memiliki unit pelatihan kerja dan;
- Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

PJTKI memiliki 25 kewajiban-kewajiban dan 7 keharusan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-204/MEN/1999, kewajiban dan keharusan tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- PJTKI wajib memiliki SIUP-PJTKI (Pasal 8 : 1)
- PJTKI harus menyerahkan sertifikat asli deposito kepada kepala kantor wilayah Depnaker pada waktu mengambil SIUP-PJTKI (pasal 10 : 4)
- PJTKI wajib menyetor kembali jumlah uang deposito yang dicairkan selambat-lambatnya dalam jangka waktu 3 bulan, hingga deposito tetap berjumlah Rp 250.000.000,- (pasal 12 : 2)
- Dalam hal terjadi perubahan alamat, pemegang atau pengurus perusahaan, PJTKI wajib menyampaikan laporan kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari sejak adanya perubahan tersebut, disertai bukti perubahan (pasal 13)
- PJTKI yang telah memperoleh SIUP-PJTKI harus melakukan kegiatan penempatan TKI selambat-lambatnya dalam waktu 12 bulan sejak menerima SIUP (pasal 15)
- PJTKI wajib memberikan bukti penerimaan yang sah atas pembayaran yang telah dilakukan oleh calon TKI (pasal 49)
- PJTKI wajib menyelesaikan permasalahan dan/atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna (pasal 52 : 1)

Penempatan TKI pada pengguna perseorangan dilakukan melalui mitra usaha di Negara tujuan. Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di luar negeri yang bertanggung jawab menempatkan TKI kepada pengguna. Untuk pengguna perseorangan, dapat memperkerjakan TKI pada pekerjaan antara lain, sebagai peñata laksana rumah tangga, pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman.

Penempatan kerja di luar negeri di atur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 34 bahwa :

PJTKI memiliki 25 kewajiban-kewajiban dan 7 keharusan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-204/MEN/1999, kewajiban dan keharusan tersebut antara lain adalah sebagai berikut :

- PJTKI wajib memiliki SIUP-PJTKI (Pasal 8 : 1)
- PJTKI harus menyerahkan sertifikat asli deposito kepada kepala kantor wilayah Depnaker pada waktu mengambil SIUP-PJTKI (pasal 10 : 4)
- PJTKI wajib menyetor kembali jumlah uang deposito yang dicairkan selambat-lambatnya dalam jangka waktu 3 bulan, hingga deposito tetap berjumlah Rp 250.000.000,- (pasal 12 : 2)
- Dalam hal terjadi perubahan alamat, pemegang atau pengurus perusahaan, PJTKI wajib menyampaikan laporan kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari sejak adanya perubahan tersebut, disertai bukti perubahan (pasal 13)
- PJTKI yang telah memperoleh SIUP-PJTKI harus melakukan kegiatan penempatan TKI selambat-lambatnya dalam waktu 12 bulan sejak menerima SIUP (pasal 15)
- PJTKI wajib memberikan bukti penerimaan yang sah atas pembayaran yang telah dilakukan oleh calon TKI (pasal 49)
- PJTKI wajib menyelesaikan permasalahan dan/atau perselisihan yang terjadi antara TKI dengan pengguna (pasal 52 : 1)

Penempatan TKI pada pengguna perseorangan dilakukan melalui mitra usaha di Negara tujuan. Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha yang berbentuk badan hukum di luar negeri yang bertanggung jawab menempatkan TKI kepada pengguna. Untuk pengguna perseorangan, dapat memperkerjakan TKI pada pekerjaan antara lain, sebagai penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman.

Penempatan kerja di luar negeri di atur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 34 bahwa :

1. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja.
2. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja
3. Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

B. Hubungan Dalam Hukum Perburuhan

Dalam bukunya Imam Soepomo disebutkan mengenai definisi hukum perburuhan antara lain menurut Molennar yakni : Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa ".

Mr. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa : "Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja ".

Sedangkan, Prof. Imam Soepomo berpendapat bahwa : "Hukum Perburuhan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah".

Dari beberapa pendapat tersebut penulis dapat mengemukakan beberapa unsur dalam hukum perburuhan yakni:

- Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis
- Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian

- Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan)
- Adanya upah

Dalam hal ini hubungan antara buruh dan majikan, secara yuridis buruh adalah bebas karena prinsip Negara kita tidak seorangpun boleh di perbudak maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia sehingga tidak menutup kemungkinan tenaga kerja Indonesia mencari kerja ke luar negeri.

Yang bersangkutan dengan hukum perburuhan itu bukan hanya buruh dan majikan saja, melainkan juga badan-badan lain seperti organisasi buruh, organisasi majikan, dan badan-badan pemerintah.

1. Perjanjian Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan pekerja dengan membayar upah.

Dalam pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut :

"Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Sedangkan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni : "Perjanjian Kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban ke para pihak".

➤ **Unsur- Unsur Perjanjian Kerja**

Berdasarkan pengertian di atas , penulis dapat menarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:

- Adanya unsur pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang di perjanjikan, pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu bersifat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan dan keahliannya.

- Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Misalnya hubungan kerja dokter dengan pasien, pengacara dengan klien.

- Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

Adapun pengertian Upah dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 pasal 1 angka 30 Tentang Ketenagakerjaan bahwa :

"Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan".

➤ **Syarat Sahnya Perjanjian Kerja**

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam pasal 52 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja di buat atas dasar :

- Kesepakatan kedua belah pihak;
- Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

➤ **Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja**

Perjanjian kerja dapat di buat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (pasal 51 ayat 1 Undang-undang No.13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Dalam pasal 54 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang di buat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- Jabatan atau jenis pekerjaan;
- Tempat pekerjaan;
- Besarnya upah dan cara pembayaran;

- Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh;
- Mulai jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- Tempat dan tanggal perjanjian kerja di buat;
- Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Dalam pasal 59 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat di buat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yakni :

- Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sifatnya sementara’;
- Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
- Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
- Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, maka jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap.

➤ **Kewajiban Para Pihak Dalam Perjanjian Kerja**

Adapun kewajiban para pihak dalam perjanjian kerja yakni :

- Kewajiban Buruh/Pekerja :
 - a) Buruh/ Pekerja wajib melakukan pekerjaan
 - b) Buruh/Pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha.

- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda setiap buruh melakukan suatu perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian.
- Kewajiban Pengusaha / majikan :
 - a) Kewajiban membayar upah;
 - b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti;
 - c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; dan
 - d) Kewajiban memberikan surat keterangan yang berisi sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).

Adapun pengertian dari perjanjian perburuhan pada pasal 1601 n KUHPPerdata pasal 1 ayat (2) sebagai berikut:

“Perjanjian Perburuhan adalah suatu peraturan yang di buat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan suatu atau beberapa Serikat Buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu buat Perjanjian Kerja”.

Keterikatan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan bahwa perjanjian perburuhan adalah peraturan induk bagi perjanjian kerja, antara seorang anggota buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota perkumpulan majikan pada pihak yang lain.

- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda setiap buruh melakukan suatu perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian.
- Kewajiban Pengusaha / majikan :
 - a) Kewajiban membayar upah;
 - b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti;
 - c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan; dan
 - d) Kewajiban memberikan surat keterangan yang berisi sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja (masa kerja).

Adapun pengertian dari perjanjian perburuhan pada pasal 1601 n KUHPerduta pasal 1 ayat (2) sebagai berikut:

"Perjanjian Perburuhan adalah suatu peraturan yang di buat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan suatu atau beberapa Serikat Buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu buat Perjanjian Kerja".

Keterikatan Perjanjian Kerja dengan Perjanjian Perburuhan bahwa perjanjian perburuhan adalah peraturan induk bagi perjanjian kerja, antara seorang anggota buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota buruh pada satu pihak dengan seorang majikan atau seorang anggota perkumpulan majikan pada pihak yang lain.

Menurut J. Pareira Mandalangi, S.H., bahwa dengan adanya tersebut terjadi suatu intervensi sosiologis dari organisasi-organisasi masyarakat terhadap hubungan kerja individual yang dilandaskan atas perjanjian kerja.

Ketentuan dalam perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Perburuhan/ Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya di singkat PKB). Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja.

PKB di susun oleh pengusaha dan serikat pekerja yang terdaftar dan dilaksanakan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. PKB hanya dapat dirundingkan dan di susun oleh serikat pekerja yang di dukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subyek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh/pekerja di wakili oleh serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha.

Ketentuan tentang cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama bahwa buruh/pekerja maupun pengusaha harus menjunjung tinggi asas demokrasi khususnya dalam menentukan serikat buruh/pekerja yang paling berhak membuat PKB dengan pihak pengusaha.

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun

berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat buruh/pekerja dengan pengusaha.

Dalam pasal 124 ayat 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Perjanjian Kerja Bersama paling sedikit memuat :

- a) Hak dan kewajiban pengusaha;
- b) Hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh serta pekerja/buruh;
- c) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya Perjanjian Kerja Bersama;
- d) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.

Perjanjian kerja yang di buat oleh pengusaha dan pekerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian kerja bersama. Dalam hal ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan perjanjian kerja bersama, maka ketentuan dalam perjanjian kerja tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan perjanjian kerja bersama. Demikian halnya jika perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang di atur dalam perjanjian kerja bersama maka yang berlaku adalah aturan-aturan dalam perjanjian kerja bersama.

2. Perlindungan Norma Kerja

Perlindungan ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hak pekerja yang berkaitan dengan norma pekerja yang meliputi waktu kerja, istirahat (cuti). Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya, sehingga harus diberikan waktu yang cukup untuk beristirahat.

Dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, perlindungan norma kerja meliputi :

a. Pekerja Anak

Undang-undang No. 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa anak adalah orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Perlindungan terhadap larangan anak untuk dipekerjakan dimaksudkan agar anak dapat memperoleh haknya untuk mengembangkan kepribadiannya serta untuk memperoleh pendidikan karena anak merupakan generasi penerus bangsa. Namun kemudian ketentuan ini dikecualikan bagi anak yang berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (pasal 69 ayat 1).

Mengenai semua pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak di atur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-235/MEN/2003 tentang jenis-jenis pekerjaan yang membahayakan kesehatan, keselamatan dan moral anak. Misalnya jenis pekerjaan usaha pada bar, diskotik, karaoke, bola sodok, panti pijat dan lain-lain.

Dalam pasal 69 ayat 2 disebutkan Pengusaha yang memperkerjakan anak pada pekerjaan ringan sebagaimana di maksud dalam ayat (1) harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- Izin tertulis dari orang tua atau wali;
- Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
- Waktu kerja maksimum 3 (tiga) jam;
- Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
- Keselamatan dan kesehatan kerja;
- Adanya hubungan kerja yang jelas; dan
- Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Pekerja Perempuan

Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang diperkerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 (Pasal 76 ayat 1). Selanjutnya disebutkan pula bahwa Pengusaha di larang memperkerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 .

Pengaturan buruh/pekerja perempuan dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 telah banyak mengalami perubahan dari ketentuan sebelumnya yang melarang perempuan diperkerjakan pada malam hari, kecuali karena sifatnya pekerjaan tersebut harus dikerjakan oleh wanita dengan meminta izin instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

3. Pengawasan Perburuhan

Pengawasan perburuhan ini dimaksudkan agar perusahaan yang merupakan aset perekonomian tersebut dapat berjalan dengan lancar, berkembang menjadi perusahaan yang kuat dan tidak mengalami

hambatan-hambatan yang disebabkan oleh pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu pengawasan perburuhan dimaksudkan untuk mendidik agar pengusaha/perusahaan selalu tunduk menjalankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku sehingga akan dapat menjamin keamanan dan kestabilan pelaksanaan hubungan kerja. Di samping itu pelaksanaan pengawasan perburuhan akan menjamin pelaksanaan peraturan-peraturan perburuhan di semua perusahaan secara sama, sehingga akan menjamin tidak terjadinya persaingan yang tidak sehat.

Pengawasan perburuhan/ketenagakerjaan dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan untuk mengamati, mengawasi pelaksanaan hak-hak normatif pekerja.

Jika hak-hak pekerja belum dipenuhi oleh pengusaha pegawai pengawas dapat melakukan teguran agar hak-hak pekerja belum diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, jika tidak diindahkan pegawai pengawas yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil di bidang perburuhan dapat menyidik pengusaha tersebut untuk selanjutnya dibuatkan berita acara pemeriksaan untuk diproses lebih lanjut ke pengadilan.

C. Dasar Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI Nomor : Kep/92/MEN/1998 mengenai Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di

luar negeri dilaksanakan melalui asuransi di mana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Untuk merealisasikan tanggung jawab pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia, maka setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan diluar negeri wajib dikutsertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, di mana penyelenggaraannya di laksanakan oleh asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen Keuangan RI.

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 83 menyatakan bahwa :

"setiap calon TKI/ TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI".

Adapun bentuk asuransi perlindungan yang dimaksud berupa santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang meninggal dunia sejak keberangkatan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal, santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang mengalami kecelakaan sejak diberangkatkan dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal, santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja setelah melampaui waktu tiga bulan setelah perjanjian kerja ditandatangani, santunan bagi tenaga kerja Indonesia yang tidak dibayar gajinya dan atau yang tidak memperoleh hak-haknya serta

bantuan hukum kepada tenaga kerja Indonesia dalam hal yang bersangkutan harus menghadapi peradilan di negara yang bersangkutan.

Setiap tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh pengguna jasa tenaga kerja Indonesia atau lembaga pelaksana penempatan. Bagi tenaga kerja Indonesia yang menjadi peserta program ini berstatus sebagai tertanggung dan berhak mendapatkan kartu tanda peserta asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh perusahaan asuransi.

Undang-undang Perlindungan TKI sangat penting karena memiliki kekuatan hukum untuk menindak pelanggar kesepakatan, baik antara TKI dan pihak majikan atau PJTKI maupun antarnegara.

D. Dasar Hukum Dan Prosedur Hukum Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.

1. Dasar Hukum

Kehadiran Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI yang bekerja ke luar negeri sudah lama dinantikan karena selama ini pengaturan mengenai hal tersebut dilakukan berdasarkan Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk Melakukan Pekerjaan di Luar Negeri dan Peraturan Menteri serta peraturan pelaksanaannya yang sudah tentu kurang memiliki kekuatan hukum jika dibandingkan dengan Undang-Undang.

Sejalan dengan reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan melalui 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 di atur dengan undang-undang tersendiri. Pengaturan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri sudah seharusnya di atur dengan undang-undang karena:

1. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi dihormati, dan dijamin penegakannya;
2. Hak setiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
3. Dalam kenyataan selama ini tenaga kerja Indonesia yang bekerja ke luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang bertentangan dengan hak asasi manusia;
4. Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan social, kesetaraan gender, dan anti diskriminasi;
5. Penempatan TKI keluar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu produk hukum yang memadai guna memberikan perlindungan yang maksimal.

2. Prosedur Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri

Pelaksana penempatan tenaga kerja di lakukan dengan persyaratan yang ketat baik yang menyangkut badan pelaksana, persyaratannya, dan tahapan penyelenggaraannya, hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja tersebut berjalan secara baik, lebih-lebih untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus dilakukan secara

efektif dan tidak menyulitkan tenaga kerja untuk menghindari kecenderungan pencari kerja Indonesia mencari kerja ke luar negeri secara illegal, yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun nama baik Negara.

➤ **Lembaga Penempatan Tenaga Kerja**

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

Dalam pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri menetapkan pelaksana penempatan TKI di luar negeri yang salah satunya adalah Pelaksana penempatan TKI swasta. Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri Tenaga Kerja.

Penempatan TKI ke luar negeri untuk kepentingan TKI, harus memenuhi persyaratan sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 26 yakni sebagai berikut :

- Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang di bentuk berdasarkan hukum Indonesia;

- TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri;
- Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia;
- TKI telah memiliki perjanjian kerja;
- TKI telah diikut sertakan dalam program jaminan social tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi; dan
- TKI yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

➤ **Pelaksana 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 kerja asing. Atas pertimbangan keamanan, Pemerintah menempatkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan TKI, antara lain negara tujuan dalam keadaan perang, bencana alam atau terjangkit wabah penyakit menular.

Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan. Penempatan calon TKI/TKI dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional.

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 30 menerangkan bahwa :

" Setiap orang di larang 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”

Pelaksanaan penempatan TKI, pemerintah menetapkan Kendali Alokasi TKI bagi PJTKI yang menempatkan TKI perempuan sebagai Penata Laksana Rumah Tangga, Pengasuh Bayi, Pengasuh Anak Balita dan Perawat Orang Lanjut Usia pada Pengguna Perseorangan/ sektor Rumah Tangga. Pelaksanaan Kendali Alokasi TKI ditetapkan dan dievaluasi secara berkala setiap 6 (enam) bulan.

Kriteria evaluasi pelaksanaan Kendali Alokasi TKI dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 25 ayat 3 meliputi :

- Realisasi penempatan TKI yang bersangkutan;
- Ketaatan terhadap prosedur dan mekanisme penempatan TKI yang berlaku;
- Pemenuhan standar kualitas TKI sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketaatan terhadap tertib pelaksanaan pelaporan dan penerapan komputerisasi system on line;
- Jumlah, jenis dan kemampuan penyelesaian masalah TKI yang ditempatkan;
- Kapasitas dan kondisi fasilitas asrama/akomodasi calon TKI serta sarana dan prasarana lainnya yang dimiliki PJTKI; dan
- Kapasitas Balai Latihan Kerja yang digunakan.

3. Pra Penempatan

Syarat penempatan untuk melakukan kegiatan TKI, PJTKI wajib memiliki dokumen sebagaimana yang terdapat dalam Undang-Undang No. 39 tahun 2004 pasal 29 ayat 1 yakni sebagai berikut :

- Perjanjian kerjasama penempatan;
- Surat permintaan TKI atas nama PJTKI yang bersangkutan;
- Perjanjian kerja; dan

- Perjanjian penempatan TKI.

Undang-Undang No. 39 Tahun 2003 pasal 31 mengatur tentang Kegiatan Pra penempatan TKI di luar negeri meliputi :

- a. Pengurusan SIP (Surat Izin Pengerahan);
- b. Perekrutan dan seleksi;
- c. Pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. Pengurusan dokumen;
- f. Uji kompetensi;
- g. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP);
- h. Pemberangkatan; dan

1) Pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP)

PJTKI yang akan melakukan perekrutan, wajib memiliki Surat Izin Pengerahan (selanjutnya di singkat SIP) dari Menteri. Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 32, Untuk mendapatkan SIP, PJTKI harus memiliki:

- Perjanjian kerjasama penempatan;
- Surat permintaan TKI dari Pengguna;
- Rancangan perjanjian penempatan; dan
- Rancangan perjanjian kerja.

Surat permintaan TKI dari Pengguna, perjanjian kerjasama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja sebelumnya telah memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan RI di negara tujuan. Setelah memperoleh SIP, PJTKI di larang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

2) Perekrutan dan Seleksi

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 34 tentang Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang:

- Tata cara perekrutan;
- Dokumen yang diperlukan;
- Hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
- Situasi, kondisi, dan resiko dinegara tujuan; dan
- Tata cara perlindungan bagi TKI.

Perekrutan calon TKI oleh PJTKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan dalam pasal 35 Undang-Undang No. 39 tahun 2004 sebagai berikut:

- Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya 21 tahun;
- Sehat jasmani dan rohani;
- Tidak dalam keadaan hamil; dan
- Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus SLTP atau yang sederajat.

Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri, terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat. Perekrutan dilakukan oleh PJTKI dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi ketenagakerjaan setempat. Ini berarti bahwa PJTKI tidak dibenarkan melakukan perekrutan melalui calo atau sponsor baik warga Negara Indonesia maupun warga Negara asing.

Selanjutnya PJTKI membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi

persyaratan administrasi dalam proses perekrutan, yang diketahui oleh instansi ketenagakerjaan setempat. Semua biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI, dibebankan dan menjadi tanggung jawab PJTKI.

3) Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 42 ayat 2 mengenai Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk:

- Membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
- Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja di luar negeri;
- Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan;
- Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh PJTKI atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan dimaksud memenuhi persyaratan pendidikan dan pelatihan kerja. Selesai latihan dinyatakan lulus, calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang.

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.

Dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 49 ayat 1 menjelaskan bahwa :

"Setiap calon TKI wajib mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi, yang di tunjuk oleh pemerintah, yang dapat merupakan milik pemerintah pusat/daerah dan/atau masyarakat yang memenuhi persyaratan".

5) Pengurusan Dokumen

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI dipersyaratkan memiliki dokumen sesuai dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 pasal 51 meliputi :

- KTP, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran / surat keterangan kenal lahir;
- Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua atau izin wali;
- Sertifikat kompetensi kerja;
- Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- Paspor;
- Visa kerja;
- Perjanjian penempatan TKI;
- Perjanjian kerja; dan
- Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (selanjutnya di singkat KTKLN).

Perjanjian penempatan TKI dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan PJTKI setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dari perekrutan. Perjanjian TKI yang dimaksud dalam pasal 52 ayat 2, sekurang-kurangnya memuat:

- Nama dan alamat PJTKI;
- Nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- Nama dan alamat calon Pengguna;
- Hak dan kewajiban para pihak;
- Jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan pengguna;
- Jaminan PJTKI kepada calon TKI dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
- Waktu keberangkatan calon TKI;
- Biaya penempatan yang ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
- Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
- Akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan
- Tanda tangan pihak.

Jaminan yang dimaksudkan adalah pernyataan kesanggupan dari PJTKI untuk memenuhi janjinya terhadap calon TKI yang ditempatkannya. Misalnya, apabila dalam perjanjian penempatan PJTKI menjanjikan bahwa calon TKI yang bersangkutan akan dibayar sejumlah tertentu oleh pengguna, ternyata dikemudian hari pengguna tidak memenuhi sejumlah yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, PJTKI harus membayar kekurangannya. Demikian pula apabila calon TKI dijanjikan akan diberangkatkan pada tanggal tertentu namun ternyata sampai pada waktunya tidak diberangkatkan, PJTKI wajib

mengganti kerugian calon TKI karena keterlambatan pemberangkatan tersebut.

Perjanjian penempatan TKI dibuat sekurang-kurangnya rangkap dua dengan bermaterai cukup dan 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. PJTKI wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi ketenagakerjaan setempat, dengan melampirkan salinan perjanjian penempatan TKI.

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 sertifikasi kompetensi kerja, yang mengacu pada standar kompetensi nasional dan/atau internasional. Untuk itu PJTKI dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.

7) Pembekalan Akhir Pemberangkatan

Menjelang pemberangkatan, calon TKI diberikan pembekalan akhir pemberangkatan (selanjutnya di sebut PAP). Melalui kegiatan PAP diharapkan calon TKI memperoleh pemahaman dan pandalaman terhadap peraturan perundang-undangan di negara tujuan dan

mengerti isi perjanjian kerja, yang akan ditandatangani di depan pejabat instansi ketenagakerjaan setempat.

8) Pemberangkatan

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (selanjutnya disebut KTKLN) yang dikeluarkan oleh Pemerintah. KTKLN digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di Negara tujuan. Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP-104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, KTKLN hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan telah :

- Paspor dan visa kerja;
- Bukti pembayaran biaya pembinaan TKI;
- Bukti kepesertaan program asuransi TKI;
- Perjanjian kerja yang sudah ditandatangani para pihak;
- Surat keterangan telah mengikuti PAP; dan
- Buku tabungan TKI dalam rangka remittance;

Pelaksana penempatan TKI swasta di larang 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 dokumen sesuai dengan perjanjian penempatan. PJTKI wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan RI di Negara tujuan. Pemberangkatan TKI ke

luar negeri dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Makassar pada Kantor Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yaitu PT. Trimulti Citra Bahari, jalan Letjen Andi Mappaoddang No. 92 Makassar, adapun alasan karena PT. Trimulti Citra Bahari yang melaksanakan penempatan TKI di luar negeri, dan hanya satu-satunya PJTKI yang ada di Makassar.

B. Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pelaksanaan penelitian, Penulis mengadakan pengumpulan data dengan menggunakan metode penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan

Pada penelitian ini Penulis menelaah data-data sekunder berupa buku-buku literatur, dokumen-dokumen dan peraturan perundang-undangan yang ada kaitannya dan mendukung penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (Wawancara)

Untuk mendapatkan data yang lebih konkrit, Penulis melakukan wawancara secara langsung kepada responden yang terkait dengan penelitian ini.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari lapangan penelitian berupa wawancara kepada responden, dalam hal ini komponen Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia di Makassar.
2. Data Sekunder yaitu data yang sebelumnya telah ada atau diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti berupa buku-buku, dokumen, arsip serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif, selanjutnya disajikan secara deskriptif.

E. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan dari bulan April sampai dengan bulan Mei.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum PT. TRIMULTI CITRA BAHARI.

PT. Trimulti Citra Bahari berdiri pada tahun 1993, dengan SIUP PJTKI dengan nomor SIUP PJTKI Nomor. Kep. 285/MEN/LN/BP/2000 dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Kantor pusat berada di Makassar dengan jumlah karyawan 9 orang.

PT. Trimulti Citra Bahari Mempunyai 4 kantor cabang yaitu kota Jakarta, Semarang, Pontianak, dan Nunukan dengan jumlah karyawan 41 orang. Masuk dalam Asosiasi PJTKI yaitu APJATI (Asosiasi Perusahaan Jasa Angkutan TKI), Asosiasi Serumpun, Asosiasi TA-INDO, Konsorsium Hongkong. Penempatan TKI ke luar negeri wilayah ASIA PASIFIK (ASPAC).

Sarana-sarana yang terdapat pada PT. Trimulti Citra Bahari adalah sebagai berikut :

- Komputer : 4 buah
- Kursi Tamu : 2 stel
- Meja kantor : 10 buah
- Telepon / fax : 6 telepon, 1 fax
- Mesin ketik : 2 buah
- Motor : 2 buah

- Mobil : 1 buah

Didirikannya PT. Trimulti Citra Bahari adalah merupakan salah satu tujuan pemerintah, dalam mengatasi masalah pengangguran didalam negeri. mengingat Angkatan kerja di Indonesia terjadi lonjakan besar, tetapi tidak di ikuti dengan kesempatan atau lowongan kerja yang ada, karena terjadi krisis Ekonomi beberapa tahun ini.

Ada beberapa negara yang terjadi Revolusi Industri sehingga kekurangan Tenaga Kerja karena itu memerlukan Tenaga Kerja dari luar yang didalamnya adalah negara Anggota ASEAN (Malaysia, Singapore, Brunei Darussalam, dan sebagainya) dan ASIA Pasifik (Hongkong, Taiwan, Korea dan Jepang).

Oleh karena itu Indonesia melalui Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi membuat program kerja sama dengan Pemerintah yang membutuhkan TKI dari Indonesia, dalam bidang-bidang yang dianggap banyak di Indonesia serta usaha untuk melatih TKI untuk Perkebunan, Industri, Pabrik, Konstruksi, Perhotelan, termasuk Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT), Pelaut, dan lain-lain. Tenaga kerja yang di butuhkan adalah yang telah berusia kerja 18 tahun bagi laki-laki, 21 tahun bagi perempuan, dan bagi yang telah berpengalaman di Luar Negeri.

Dalam hal kebijakan hukum bagi negara Singapore, Brunei Darussalam, Hongkong, Taiwan, dan Korea Republik Indonesia telah

membuat MOU (Memorandum Of Undertsanding) sebagai acuan dalam penempatan TKI di bidang yang dibutuhkan dan keahlian TKI untuk dipasarkan mengisi lowongan pekerjaan di negara yang membutuhkan.

Berdasarkan MOU tersebut Pemerintah Republik Indonesia telah membuat Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 serta Peraturan Menteri No. 19/VI/2006 dalam pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri.

Adapun jumlah TKI yang di kirim perbulannya oleh PT. Trimulti Citra Bahari :

- Bulan September 2006 berjumlah 26 orang di negara jepang dengan jabatan sesuai dengan keahlian masing-masing seperti Pemancing, Teknik mesin, ABK biasa ataupun Koki.
- Bulan Januari 2007 berjumlah 8 orang di negara Taiwan, 8 orang di negara Singapore, 10 orang di negara malaysia dengan jabatan Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) dan 10 orang di negara jepang dengan jabatan sesuai dengan keahlian masing-masing seperti Pemancing, Teknik mesin ataupun ABK biasa dalam perusahaan swasta di bidang perikanan.
- Bulan Februari 2007 berjumlah 2 orang di negara Taiwan dengan jabatan sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (selanjutnya di singkat PLRT)

- Bulan Maret 2007 berjumlah 13 orang orang di negara Taiwan dengan jabatan Penata Lakasana Rumah Tangga.
- Bulan April 2007 berjumlah 18 orang di negara Jepang dengan jabatan sebagai Pemancing dalam perusahaan swasta di bidang Perikanan.

Perlindungan hukum bagi TKI

Perlindungan hukum bagi TKI yang sudah bekerja sebenarnya masuk pada bagian hubungan kerja, karena sudah berkaitan dengan hak dan kewajiban para pihak. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. Kep/92/MEN/1998 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dilaksanakan melalui asuransi dimana lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja, penyelesaian permasalahan dan hak-hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 22

April 2007) bahwa :

" untuk merealisasikan tanggung jawab kami sebagai Pelaksana Penempatan TKI, maka setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri wajib diikutsertakan dalam program asuransi perlindungan tenaga kerja, di mana penyelenggaraannya dilaksanakan oleh asuransi yang diakui dan terdaftar pada Departemen keuangan RI. Adapun bentuk asuransi yang kami maksud adalah asuransi jiwa yang bernama Bumi Asih Jaya. Santunannya berupa mati akibat kematian, uang duka meninggal dunia biasa, cacat tetap total akibat kecelakaan, cacat tetap sebagian akibat kecelakaan dan biaya perawatan/P3K akibat kecelakaan ".

Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri wajib mengikuti program asuransi perlindungan yang preminya dibayar oleh Pengguna Jasa Tenaga Kerja Indonesia atau lembaga pelaksana penempatan. Bagi tenaga kerja Indonesia yang menjadi peserta program ini berstatus sebagai tertanggung dan berhak mendapatkan Kartu Tanda Peserta Asuransi yang berlaku sah sebagai polis individu yang diterbitkan oleh Perusahaan Asuransi.

Apabila ada permasalahan antara TKI dengan pengguna maka akan mendapatkan perlindungan baik dari PJTKI yang mengirimnya maupun perwakilan dari luar negeri, mitra usaha, dan Kedutaan Besar Republik Indonesia negara setempat.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 23 April 2007):

"apabila seorang TKI dan majikannya ada permasalahan maka akan ada agen yang akan di tempati oleh TKI tersebut untuk mengadu. Misalnya di negara Malaysia ada KBRI (Kedutaan Besar Republik Indonesia). Apabila 3 kali mengadu tidak ada tanggapan maka TKI tersebut diperbolehkan memutuskan perjanjian kerja sebelum habis jangka waktunya ataupun permasalahan tersebut dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu kepada perjanjian kerja dan peraturan perundangan yang berlaku di negara setempat".

B. Proses Penyelenggaraan Pra Penempatan TKI Pada PT. TRIMULTI CITRA BAHARI.

PT. Trimulti Citra Bahari dalam melakukan penyelenggaraan pra penempatan kerja melalui beberapa tahapan yaitu :

1. Melakukan pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP).

Dalam melakukan perekrutan calon TKI dari daerah tertentu, oleh PT. Trimulti Citra Bahari melakukan pengurusan SIP kepada Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Hal ini dilakukan sebagai amanat dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 32 ayat (1).

Pengurusan SIP ini dilakukan agar mendapat perlindungan hukum ataupun dasar tindakan dari PT. Trimulti Citra Bahari, karena sebagai tanggung jawab pemerintah atas perlindungan hukum terhadap TKI. Oleh karena itu dalam SIP terlampir mengenai jumlah calon TKI, jangka waktu kerja dan daerah asal calon TKI.

Sebagaimana dari hasil penelitian terhadap dokumentasi berkas, dapat kita melihat contoh pengurusan SIP pada PT. Trimulti Citra Bahari yaitu yang intinya BNP2TKI memberikan izin kepada PT. Trimulti Citra Bahari untuk mengerahkan Tenaga Kerja Indonesia sebanyak 7 (tujuh) orang dari Provinsi Sulawesi Barat dalam jangka waktu dari tanggal 26-03-2007 sampai dengan 26-06-2007. Untuk lebih jelasnya dapat kita melihat dari yang terlampir dalam skripsi ini.

Selain untuk melakukan pengurusan SIP, PT. Trimulti Citra Bahari telah melakukan perjanjian penempatan. Yaitu dilakukan oleh PJTKI sebagai pihak pertama dengan pengguna jasa TKI sebagai pihak kedua.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 23 April 2007) bahwa :

"Dalam perjanjian penempatan TKI dapat diperjanjikan bahwa apabila TKI setelah ditempatkan ternyata mengingkari janjinya dalam perjanjian kerja dengan Pengguna yang akibatnya perusahaan yang akan menanggung kerugian karena di tuntutan oleh Pengguna akibat perbuatan TKI tersebut, maka dalam perjanjian penempatan di atur bahwa TKI yang melanggar perjanjian kerja harus membayar ganti rugi kepada perusahaan. Demikian pula sebaliknya apabila perusahaan yang mengingkari janjinya kepada TKI maka perusahaan yang akan membayar ganti rugi kepada TKI".

· Hak TKI telah ada dalam Surat Perjanjian Penempatan Kerja yang akan ditandatangani oleh TKI setelah di terima atau dinyatakan Fit sebagai medical , termasuk di dalamnya berapa gaji yang di dapat, serta sistem pembayaran dan potongan yang di berikan oleh pihak Pengguna.

Adapun kewajiban TKI adalah bekerja sebaik mungkin dan mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan mempelajari bahasa, menyiapkan mental juang yang tinggi, membawa nama bangsa, menjaga kesehatan dan fisik dalam melaksanakan pekerjaan setiap hari , tidak absen dan lalai dalam bekerja, tidak membuat masalah dalam pekerjaan dan lingkungan kerja, bersedia bekerjasama dengan teman pengawas kerja atau pekerja lainnya, selalu waspada dan tidak melakukan hal yang di larang oleh suatu negara yang kita tempati bekerja, seperti mencuri, membuat kegaduhan (berkelahi),

memprovokasi teman untuk tujuan politik, memakai/menjual narkoba, serta bersifat adil sesama pekerja.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 21 April 2007) bahwa :

"bilamana TKI melakukan hal yang dilarang tersebut misalnya lari, maka TKI ini dinyatakan ilegal atau pekerja haram, karena tidak lagi bekerja sesuai Visa kerja dan majikan akan melaporkan kepada polisi setempat untuk membukukan bahwa TKI ini telah lari dari tempat kerja yang sebenarnya dan jika di dapat oleh polisi maka akan di deportasi pulang ke Indonesia, selanjutnya TKI ini dinyatakan oleh Pemerintah Republik Indonesia sebagai TKI yang tidak dapat lagi ke luar negeri karena tidak dapat menyelesaikan kontrak kerja dan berlaku tidak baik di negara orang lain".

Selain itu ada juga Perjanjian Kerja antara pekerja dengan majikan yang telah ada dan disahkan oleh Perwakilan Pemerintah Indonesia di luar negeri (Kedutaan/Konsulat Republik Indonesia). Perjanjian kontrak kerja ini telah ada persyaratan serta hak dan kewajiban TKI dan Majikan.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 19 tanggal April 2007) bahwa :

"TKI wajib dan harus menaati perjanjian kerja ini tanpa alasan karena ini menjadi aturan yang terus menerus sepanjang TKI ingin bekerja di luar negeri atau di mana saja TKI ingin bekerja persyaratannya akan seperti ini".

Berdasarkan penelitian dilapangan bahwa terdapat suatu keganjilan didalam proses penyelenggaraan pra penempatan,

khususnya pada surat perjanjian kerja tidak mencantumkan cuti dan waktu istirahat, kondisi dan syarat kerja meliputi jam kerja upah.

Dalam TKI Laut yang diperjanjikan adalah tentang gaji yang akan diterima, beserta bonus operasi perbulan, lamanya jangka waktu perjanjian kerja, besarnya asuransi yang akan dikenakan setiap TKI, perusahaan akan menanggung biaya perjalanan TKI pulang ke makassar, TKI berhak atas perawatan rumah sakit dan pengobatan secara teratur,

apabila TKI tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian kerja maka perusahaan tidak akan menanggung biaya pemulangannya ke makassar, TKI akan dilindungi terhadap tindakan fisik yang melampaui batas oleh atasannya maka berhak menyampaikan protes secara tertulis kepada agen yang mengirimnya untuk bekerja di atas kapal sebelum mengambil sendiri suatu tindakan dan TKI harus menunggu sampai agen tersebut memberi intruksi namun apabila protes yang diajukan tidak berikan tanggapan maka TKI berhak memutuskan perjanjian kerja sebelum berakhir jangka waktunya, TKI selain diasuransikan di makassar juga di asuransikan di jepang, TKI akan dilaporkan ke polisi oleh perusahaan apabila TKI tersebut melarikan diri.

Sedangkan dalam TKI darat yang diperjanjikan adalah perusahaan bertanggung jawab atas keselamatan kesehatan dan

keamanan TKI sejak pemberangkatan dari daerah asal selama di tempat penampungan selama bekerja di negara tujuan sampai kembali ke daerah asal, perusahaan akan bertanggung jawab atas pengurusan dokumen keberangkatan TKI meliputi Visa, paspor, kepesertaan asuransi, rekomendasi bebas fiskal luar negeri/ KTKLN dan tiket keberangkatan, gaji yang diperoleh, perusahaan akan mengembalikan seluruh biaya penempatan yang diterima apabila gagal menempatkan di negara tujuan sesuai dengan perjanjian kerja, TKI yang melarikan diri maka perusahaan berhak meminta kembali pengembalian biaya penempatan yang telah dikeluarkan perusahaan, perusahaan wajib menyediakan tempat penampungan bagi TKI yang memenuhi syarat kelayakan, keamanan, dan kesehatan sesuai ketentuan yang berlaku,

Sedang dalam fasilitas yang di terima oleh TKI yang diberikan oleh majikan adalah asrama tempat tinggal , air, listrik, transport pergi dan pulang dari tempat kerja, tempat ibadah, dan alat kerja.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 21 April 2007) bahwa :

"sarana yang disediakan bergantung dari pekerjaan yang akan TKI jalani atau yang di pilih, semua itu harus di pelihara oleh TKI karena barang ini biaya dari majikan ".

Setelah itu PT. Trimulti Citra Bahari, juga melakukan penyuluhan atau promosi ataupun pemasaran tenaga kerja di berbagai daerah,

ataupun media massa seperti koran untuk mencapai peningkatan kualitas dan pengembangan penempatan tenaga kerja di setiap sektor kegiatan di luar negeri.

Untuk efisiensi serta efektivitas pelaksanaannya di dukung dengan sarana dan metode yaitu ceramah, diskusi, tanya jawab yang dapat memantau serta menganalisis kondisi pasar tenaga kerja sesuai dengan permintaan Pengguna.

Dengan adanya penyuluhan diharapkan calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri dapat memahami informasi dan penjelasan yang diberikan dengan benar dan tepat supaya tidak ada kesalahpahaman antara pihak Calon TKI dengan perusahaan yang akan menyulitkan TKI itu sendiri nantinya. Setelah itu PT. Trimulti Citra Bahari melakukan pendataan untuk calon TKI yang berminat untuk bekerja ke luar negeri.

2. Melakukan Perekrutan dan seleksi

Dalam proses rekrutmen bagi calon TKI yang lulus PT. Trimulti Citra Bahari didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI tentang dokumen-dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban TKI, bagaimana situasi dan kondisi di negara tujuan dan mengenai perlindungan bagi TKI. Dan dalam hal ini PT. Trimulti Citra Bahari tidak bekerja sama dengan agen-agen ataupun Perseorangan.

Pemerintah Indonesia melalui Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia mengeluarkan aturan bahwa setiap

TKI yang akan bekerja di Luar negeri mempunyai kewajiban membayar biaya-biaya (sesuai dengan pasal 76 dalam Undang-Undang NO. 39 Tahun 2004).

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 20 april 2007) bahwa :

"biaya-biaya ini akan di pakai untuk keperluan dari TKI itu sendiri seperti paspor, periksa kesehatan awal, program asuransi Bumi Asih Jiwa, PP No. 92 Tahun 2000 Depnakertrans , makan TKI, Penyelenggaraan Akhir Pemberangkatan (PAP), serta Prosedural pemberangkatan lainnya. TKI juga diberangkatkan sesuai dengan nilai biaya yang ekonomis bagi perusahaan, dengan pintu embarkasi yang telah ditentukan serta terjadwal".

Perusahaan Jasa TKI akan merekrut dan menyeleksi calon TKI, bilamana telah memenuhi persyaratan sebagai PJTKI yaitu mempunyai *Job Order/ Demand Letter* (surat permintaan TKI). Setelah memiliki Job order perusahaan mengurus izin perekrutan TKI melalui Departemen tenaga Kerja dan Transmigrasi (selanjutnya disingkat Depnakertrans) / Badan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya di singkat BP2TKI) dan Dinas Tenaga Kerja Propinsi/Kabupaten terus ke lingkup Kecamatan dan Desa di mana ada TKI yang akan di data dan berkeinginan kerja sebagai TKI. Dan untuk Menjadi TKI wajib melengkapi surat-surat.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari mengatakan bahwa (hasil wawancara tanggal 20 april 2007) :

"untuk menjadi seorang TKI harus melengkapi surat-surat yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan membuat Surat

Pernyataan dan surat Keluasan keluarga atau yang ditunjuk supaya TKI ini dapat bekerja dengan baik dan TKI dengan jelas nyata serta dapat dibuktikan haknya sebagai TKI".

Adapun upah yang di terima langsung oleh TKI maka semua transaksi dan pengiriman uang ke Indonesia menjadi hak TKI , jadi untuk transfer ke keluarga. TKI harus mengetahui cara pengiriman tetapi biasanya sebelum berangkat ada Pra Pemberangkatan oleh Dinas Tenaga Kerja menyangkut semua prosedur. Namun sebelum pemberangkatan seorang calon TKI harus membuka rekening di salah satu bank agar mudah untuk mentransfer uang kepada keluarga.

3. Melakukan pelatihan Kerja dan Pendidikan bagi TKI.

Adapun TKI pada PT. Trimulti Citra Bahari terdiri atas 2 sistem yaitu TKI Darat dan TKI Laut. Sehingga dilakukan 2 Jenis pelatihan yaitu :

- a. Pada TKI laut, karena berhubung kapal yang di tempati adalah kapal penangkap ikan maka TKI wajib belajar memancing, gulung menggulung, dan teknik lainnya dan sebagian TKI tersebut bekerja sebagai Pemancing, teknik mesin, ABK biasa ataupun sebagai Koki. Dengan sarana : dapur untuk seorang koki, Pancing, kail dsb, untuk seorang pemancing.
- b. Pada TKI Darat sebagai pembantu rumah tangga, pengasuh bayi dan pengasuh orang jompo maka wajib belajar merawat layaknya

seorang perawat. Dengan sarana yaitu kasur, tempat tidur anak bayi, perlengkapan makan dan mandi anak bayi.

Pelatihan kerja dan pendidikan dilaksanakan pada PT. Trimulti Citra Bahari.

Salah satu TKI (hasil wawancara 25 April 2007): "pada saat pelatihan saya dan TKI lainnya mengeluhkan masalah bahasa negara yang akan dipelajari, karena sangat sulit untuk menguasai bahasa asing dengan waktu yang terbatas"

4. Melakukan Pemeriksaan kesehatan dan Psikologi

Dalam melakukan Pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang merupakan tanggung jawab oleh PT. Trimulti Citra Bahari. Karena pada tahap awal calon TKI telah mengeluarkan biaya yang ditetapkan oleh PT. Trimulti Citra Bahari untuk keperluan-keperluan Calon TKI.

Salah satu staff PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 25 April 2007) bahwa :

"kami melakukan Pemeriksaan kesehatan bagi calon TKI meliputi pemeriksaan darah untuk mengetahui sampai sejauh mana fisik daripada TKI tersebut di bandingkan dengan pekerjaan yang akan mereka geluti tentunya".

Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan yang diselenggarakan oleh PT. Trimulti Citra Bahari.

5. Melakukan Pengurusan Dokumen

Adapun yang menjadi persyaratan mutlak untuk diikuti bagi TKI yang akan berangkat yaitu mengikuti semua ketentuan yang telah

disepakati oleh negara yang akan Calon TKI minati atau yang diinginkan. TKI harus mengikuti prosedur pemberangkatan yang sudah ditetapkan oleh PT. Trimulti Citra Bahari.

Dalam PT. Trimulti Citra Bahari, sebagai warga negara Indonesia untuk memiliki paspor selain itu harus mempunyai Kartu Penduduk (KTP) asli dimana TKI berasal bukan buat tempat lain, Kartu Keluarga (KK) asli harus dari daerah asal, Akte KeLahiran asli atau bisa juga di ganti dengan Ijazah Terakhir dan Akte Nikah bagi yang sudah nikah, surat keterangan sehat, paspor, sertifikat kompetensi kerja, dan visa kerja

Hasil wawancara dengan salah satu staff PT. Trimulti Citra Bahari (tanggal 19 april-2007) :

"semua persyaratan ini tidak dapat dibuat di daerah lain kecuali akte lahir dapat di buat Kantor Catatan Sipil di daerah mana saja. Dan pada waktu pembuatan paspor surat-surat asli ini akan dibawah dan teliti dan diwawancarai sesuai dengan daerah asal/lahir/tinggal. Bilamana tidak sesuai maka akan di tolak memiliki Paspur berarti tidak dapat ke luar negeri atau menjadi TKI".

setelah itu, TKI menandatangani surat perjanjian penempatan TKI dan surat perjanjian kerja. Dimana surat perjanjian kerja dibuat dalam jangka waktu 18 bulan seperti yang terlampir dalam skripsi ini. Kemudian TKI wajib memiliki KTKLN yaitu Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri sebagai kartu identitas TKI selama diluar negeri.

6. Uji Kompetensi

PT Trimulti Citra Bahari akan menempatkan TKI yang berkualitas baik dari segi mental, fisik, keterampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing yang diperlukan. Oleh karena itu calon TKI yang akan ditempatkan, diwajibkan mengikuti pelatihan pada BLK / Lembaga Pelatihan. Pelatihan ini dilakukan setiap minggunya.

Di dalam pelatihan ini, calon TKI yang lulus uji keterampilan akan memperoleh sertifikat kompetensi. Uji keterampilan ini diselenggarakan oleh Lembaga Uji Kompetensi yang telah disediakan oleh PT. Trimulti Citra Bahari

7. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Dalam hal ini TKI diberikan informasi tentang negara tujuan seperti memberikan informasi tentang bagaimana cara kerja di luar negeri, bagaimana cara menjaga nama baik bangsa dan negara Republik Indonesia, adat dan budaya daerah setempat, tentang perundang-undangan yang berlaku, selain itu TKI diingatkan tentang hak dan kewajiban TKI dalam surat perjanjian kerja,

TKI juga harus menjaga dan menghormati norma kehidupan sesama TKI, menghormati sistem dan adat daerah yang menjadi negara tujuan, hukum yang berlaku di negara setempat. serta jangan

sekali-kali ingin kawin dengan negara setempat atau mau mengambil barang Orang setempat tanpa seizinnya.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 22 April 2007):

"seorang TKI tidak diperbolehkan Nikah di luar negeri, hamil di luar negeri. Bilamana berkeinginan seperti ini maka TKI harus melakukannya di Indonesia. Karena di luar negeri tidak mengurus hal-hal seperti ini kecuali TKI meninggal maka akan mendapat tempat pemakaman".

8. Pemberangkatan

Sebelum memberangkatkan calon TKI, oleh PT. Trimulti Citra Bahari menyarankan kepada TKI untuk memahami isi dan menandatangani perjanjian kerja yang akan diberlakukan dinegara tujuan penempatan.

Untuk penandatanganan perjanjian kerja dilakukan dihadapan pejabat yang ditunjuk di Kantor BP2TKI daerah asal calon TKI. Adapun persiapan pemberangkatan calon TKI, oleh PT. Trimulti Citra Bahari menyediakan asrama, yang terdiri dari asrama khusus untuk calon TKI laki-laki dan asrama khusus untuk perempuan

C. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Oleh PT. Trimulti Citra Bahari Dalam Proses Penyelenggaraan Pra Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Trimulti Citra Bahari bahwa adapun Kendala-kendala yang dihadapi PT.

sekali-kali ingin kawin dengan negara setempat atau mau mengambil barang Orang setempat tanpa seizinnya.

Direktur PT. Trimulti Citra Bahari (hasil wawancara tanggal 22 April 2007):

"seorang TKI tidak diperbolehkan Nikah di luar negeri, hamil di luar negeri. Bilamana berkeinginan seperti ini maka TKI harus melakukannya di Indonesia. Karena di luar negeri tidak mengurus hal-hal seperti ini kecuali TKI meninggal maka akan mendapat tempat pemakaman".

8. Pemberangkatan

Sebelum memberangkatkan calon TKI, oleh PT. Trimulti Citra Bahari menyarankan kepada TKI untuk memahami isi dan menandatangani perjanjian kerja yang akan diberlakukan di negara tujuan penempatan.

Untuk penandatanganan perjanjian kerja dilakukan dihadapan pejabat yang ditunjuk di Kantor BP2TKI daerah asal calon TKI. Adapun persiapan pemberangkatan calon TKI, oleh PT. Trimulti Citra Bahari menyediakan asrama, yang terdiri dari asrama khusus untuk calon TKI laki-laki dan asrama khusus untuk perempuan

C. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Oleh PT. Trimulti Citra Bahari Dalam Proses Penyelenggaraan Pra Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan PT. Trimulti Citra Bahari bahwa adapun Kendala-kendala yang dihadapi PT.

Trimulti Citra Bahari dalam proses penyelenggaraan pra penempatan yaitu pada tahap perekrutan dan seleksi, pendidikan dan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan serta tahap pemberangkatan.

1. Tahap perekrutan dan seleksi.

Dalam hal sumber daya manusia terkadang terjadi ketidaksesuaian dengan yang diharapkan oleh pengguna atau negara penerima. Misalnya negara pengguna yang tadinya ingin menerima tenaga kerja Indonesia, yang memiliki keahlian dibidang juru masak. Namun tenaga kerja yang disediakan oleh PT Trimulti Citra Bahari tidak menyediakan tenaga kerja dibidang juru masak.

Sedangkan untuk seleksi tenaga kerja oleh PT Trimulti Citra Bahari terkadang kesulitan untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai kualitas yang baik.

2. Pendidikan dan Pelatihan Kerja.

Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan hal yang penting didalam penyelenggaraan pra penempatan TKI ke negara pengguna. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bekal untuk mempersiapkan diri di dalam menghadapi dunia kerja.

Oleh karena itu khusus untuk pendidikan dan pelatihan telah menjadi prioritas utama bagi PT. Trimulti Citra Bahari. Namun demikian pendidikan dan pelatihan untuk mendapatkan hasil yang maksimal, maka dibutuhkan tenaga pengajar yang profesional. Dan

pendidikan membutuhkan waktu yang cukup lama agar hasil atau bekal yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan dapat dikuasai.

Sedangkan kendala yang dialami oleh PT Trimulti Citra Bahari pada tahap ini pendidikan dan pelatihan yang diberikan tidak maksimal karena masih adanya TKI yang belum mampu menguasai misalnya bahasa asing atau bahasa yang digunakan oleh negara pengguna. Hal ini disebabkan oleh waktu yang disediakan sangat sedikit, sehingga hasilnya pun tidak maksimal.

Salah satu TKI (hasil wawancara, 25 April 2007): "pada saat pelatihan saya dan TKI lainnya mengeluhkan masalah bahasa negara yang akan dipelajari, karena sangat sulit untuk menguasai bahasa asing dengan waktu yang terbatas"

3. Pemeriksaan Kesehatan.

Dalam hal pemeriksaan kesehatan oleh PT Trimulti Citra Bahari terhadap TKI, hanya menerima hasil pemeriksaan kesehatan dari sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan dan psikologi .

Pada tahap ini juga merupakan penentu bagi tenaga kerja yang akan diberangkatkan, karena kesehatan juga merupakan salah satu persyaratan yang harus di penuhi. Misalnya mengenai kesehatan psikis ataupun tenaga kerja yang bebas dari pengguna narkoba.

Kendala yang dihadapi oleh PT Trimulti Citra Bahari yaitu pada tahap ini, karena ketika tenaga kerja yang telah disediakan memiliki suatu keahlian tertentu misalnya memiliki keterampilan dan menguasai bahasa. Namun meskipun demikian tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat pada tahap pemeriksaan kesehatan.

4. Tahap pemberangkatan.

Pada tahap ini yang menjadi kendala adalah jadwal pemberangkatan yang tidak sesuai dengan keinginan negara pengguna. Kemudian pada saat pemberangkatan terdapat dari pihak keluarga yang tidak menyetujui keberangkatan tenaga kerja tersebut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan penyelenggaraan pra penempatan tenaga kerja indonesia pada perusahaan jasa tenaga kerja indonesia di makassar sesuai dengan Undang-Undang No. 39 tahun 2004, namun pada surat perjanjian kerja tidak mencantumkan cuti dan waktu istirahat, situasi dan kondisi dari negara yang di tuju dan syarat kerja meliputi jam kerja upah.
2. Kendala yang dihadapi dalam pra penempatan tenaga kerja pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia di Makassar, pada tahap perekrutan dan seleksi sulit untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas, Pendidikan dan Pelatihan Kerja terbatas dengan waktu atau waktu yang disediakan sedikit, kemudian Pemeriksaan Kesehatan terutama tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik namun terhambat pada kesehatannya. Sedangkan pada tahap pemberangkatan terdapat jadwal pemberangkatan yang tidak sesuai dengan keinginan negara pengguna, serta pada saat pemberangkatan terdapat dari pihak keluarga yang tidak menyetujui keberangkatan tenaga kerja tersebut.

B. Saran

1. Pelaksanaan penyelenggaraan pra penempatan tenaga kerja indonesia pada perusahaan jasa tenaga kerja indonesia di makassar sebaiknya pada surat perjanjian kerja mencantumkan cuti dan waktu istirahat, situasi dan kondisi dari negara yang di tuju dan syarat kerja meliputi jam kerja upah.
2. sebaiknya pada tahap perekrutan maupun seleksi tenaga kerja di PJTKI Makassar, harus merekrut tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik, yaitu setidaknya-tidaknya telah memiliki keterampilan atau keahlian khusus dan dapat dilihat dari segi pendidikan yang diperolehnya, misalnya lulusan sarjana ataupun memiliki sertifikat keterampilan. Meskipun yang direkrut jumlahnya sedikit tetapi berkualitas. Pada tahap Pendidikan dan Pelatihan Kerja sebaiknya disediakan waktu yang cukup bagi tenaga kerja, agar memperoleh bekal dan persiapan yang matang, setidaknya-tidaknya telah menguasai situasi atau kondisi dari negara pengguna seperti hukum yang berlaku adat istiadat dan kebudayaan dari negara pengguna. Kemudian tahap pemeriksaan kesehatan oleh PJTKI tidak boleh meloloskan tenaga kerja yang tidak memenuhi syarat kesehatan meskipun tenaga kerja tersebut memiliki kualitas keterampilan yang baik, dan pada tahap pemberangkatan oleh PJTKI sebaiknya memperhatikan jadwal dan disesuaikan dengan keinginan dari negara pengguna. Pada saat

pemberangkatan PJTKI sebaiknya memberikan penerangan terhadap keluarga dari tenaga kerja yang tidak menyetujui keberangkatan tenaga kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Asikin, Zainal, 2002, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Djumialdji, F. X, 2005, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Rusli, Hardijasn, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.

Syamsuddin, Syaufi, 2004, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bahkti persada, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan :

Keputusan Direktorat Jenderal Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dengan Nomor KEP-314/D.P2TKLN/X/2002 Tentang Pedoman Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Kendali Alokasi.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-92/MEN/1998 mengenai Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

Lampiran Data-Data dari Perusahaan Jasa tenaga Kerja Indonesia PT. Trimulti Citra Bahari Makassar.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-104 A/MEN/III/2005 Tentang Penyelenggaraan Pembekalan Akhir Pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Ringkasan Keputusan Menteri dengan Nomor KEP-204/MEN/1999 dan Nomor KEP-138/MEN 2000 Tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Indonesia.

Ringkasan Keputusan Menteri dengan Nomor KEP-204/MEN/1999 dan Nomor KEP-138/MEN/2000 Tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri yang berkaitan dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia.

Ringkasan Keputusan Menteri dengan Nomor KEP-204/MEN/1999 dan Nomor KEP-138/MEN/2000 Tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri yang berkaitan dengan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di luar Negeri.

**BADAN NASIONAL
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA**

Jl. Gatot Subroto Kav. 51 Lt. VI Gedung A JakSel 12950 Telp (021) 5251086, 5255622 Fax (021) 5255628
PO BOX PPTKLN 4451 JKTN 12700 Email : pptkin@tki.or.id

SURAT IZIN PENERAHAN
B. 293/BNP2TKI/D2-PP/III/2007

Berdasarkan :

1. Pasal 32 ayat (1) Undang - Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
2. Kerjasama antara Agency Ming Hwee Resources = 500 orang dengan PT. TRIMULTI CITRA BAHARI untuk mendatangkan 500 (lima ratus) orang ke SINGAPORE sebagai HOUSE MAID;
3. Surat PT TRIMULTI CITRA BAHARI Nomor 367/TMCB-JKT/III/2007 tanggal 23 Maret 2007 perihal permohonan Surat Izin Penerahan

Maka diberikan izin kepada PT. TRIMULTI CITRA BAHARI, alamat JL. LETJEND. A. MAPPAOUDANG No.92, MAKASSAR - SULSEL, untuk mengerahkan Tenaga Kerja Indonesia sebanyak 7 (tujuh) orang dari provinsi SULAWESI BARAT dalam jangka waktu dari tanggal 26-03-2007 s.d. 26-06-2007.

Untuk itu BP2TKI SULAWESI SELATAN dapat melayani PT. TRIMULTI CITRA BAHARI melaksanakan rekrut calon TKI berasal dari propinsi SULAWESI BARAT.

Apabila mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 UU No. 39 Tahun 2004 akan dipidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit satu milyar rupiah dan paling banyak lima milyar rupiah.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal, 24 Maret 2007

DIREKTUR
PENYIAPAN DAN PEMBERANGKATAN

ub.

Kasubdit Penyediaan dan Pemberangkatan



EGUH WIBOWO

120132291

- ✓ Tembusan disampaikan Kepada Yth
1. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
 2. Direktur Penyediaan dan Pemberangkatan
 3. Kepala BP2TKI SULAWESI SELATAN

Waktu Cetak : 28 Maret 2007 08:39:06





KEPUTUSAN
 MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
 NOMOR : KEP. 285 /MEN/LN/BP/2000

TENTANG
 SURAT IJIN USAHA PENEMPATAN PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA

MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA

- Membaca : Surat permohonan penyesuaian ijin usaha penempatan tenaga kerja Indonesia dari :
 PT. Trimulti Citrabahari
 nomor 027 / V / TMC / 2000 tanggal 26 Mei 2000
- Menimbang : a. bahwa PT. Trimulti Citrabahari
 SIUP - PJTKI Nomor Kep. 503 / BP / 1998
 tanggal 16 Desember 1998 telah memenuhi syarat sesuai Keputusan
 Menteri Tenaga Kerja No. KEP. 204/MEN/1999.
- b. bahwa oleh karena itu SIUP-PJTKI NOMOR : Kep. 503/BP/1998
 tanggal 16 Desember 1998 atas nama :
 PT. Trimulti Citrabahari
 perlu diganti.
- c. bahwa karena itu perlu dikeluarkan keputusan ijin usaha penempatan bagi
 Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) kepada :
 PT. Trimulti Citrabahari
- Mengingat : 1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-204/MEN/1999
 2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-17/MEN/2000

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
 PERTAMA : Memberikan ijin usaha penempatan bagi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (SIUP
 - PJTKI) untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri kepada :
 PT. Trimulti Citrabahari
 Penanggung jawab Paulus Minggo
 Alamat Jl. Khairil Anwar No. 12 Ujung Pandang
- KEDUA : Dengan dikeluarkannya SIUP - PJTKI ini tidak mengubah hak dan kewajiban PJTKI
 untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- KETIGA : Surat ijin usaha ini mempunyai jangka waktu berlaku sampai dengan adanya
 keputusan pencabutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan
 yang berlaku.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : JAKARTA
 Pada tanggal : 31 Mei 2000



Paulus Minggo



A.N. MENTERI TENAGA KERJA
 DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN
 TENAGA KERJA

M. Din Syamsuddin
 NIP. 150 217 866



SERVICE AGREEMENT

This Agreement made the day 18th of April 2007
between PT. TRIMULTI CITRABAHARI,
Jl. Letjend.A.Mappaoudang No.92 Makassar
hereinafter called (TMCB) and Crew
Mr. TAMRIN
hereinafter called Crew) having Indonesian
Passport No. P 248010

Whereas,
it was agreed that Crew would go on board
of " MV.KEIFUKU MARU 01 ", belonging to
Japanese Fishing Company :
KEIFUKU SUISAN CO.,LTD

hereinafter called Owner), under the following
terms and conditions.

Crew shall go on Board of
MV. KEIFUKU MARU 01
From the day of April 24, 2007
at DALIAN - CHINA

The salaries shall be consisted of the
Following payments.

- Basic Salary Sin \$: 400 Per Month
- Operation Bonus Sin \$: 300 x 0,50 - 1,20
Per Month
- Cold Area Allowance Sin \$: 50 Per Month
- Duty Allowance :
 - a. Bosun/IM-Cook = 15% x Basic Salary
 - b. Ast.Ice Master = 10% x Basic Salary
 - c. Eng = 5-10% x Basic Salary

Regarding Cash Advance on Boat, it might differs
by personal and port of entry, however it shall be
settled at the time of return Makassar.

PERJANJIAN KERJA

Perjanjian kerja ini dibuat pada tanggal : 18 April
2007 antara PT. TRIMULTI CITRABAHARI
Jalan Letjend.A.Mappaoudang No. 92 Makassar,
selanjutnya didalam surat ini disebut TMCB dan
Saudara :
TAMRIN
Adalah Pemegang Passport Indonesia
Nomor : P 248010

Yang selanjutnya disebut crew (pemancing).
Kedua belah pihak telah bersepakat bahwa crew
akan di pekerjakan diatas kapal :
" MV. KEIFUKU MARU 01 ", yang dimiliki
oleh perusahaan Perikanan Jepang :
KEIFUKU SUISAN CO.,LTD

(yang selanjutnya didalam surat perjanjian ini
disebut owner) dengan persyaratan dan kondisi
sebagaimana yang tersebut dibawah ini :

1. Crew akan dipekerjakan diatas kapal :
MV. KEIFUKU MARU 01
Mulai tanggal : 24 April 2007
Dipelabuhan : DALIAN - CHINA
2. Gaji crew terdiri dari :
 - a. Gaji Pokok perbulan : Sin \$ 400
 - b. Bonus Operasi Perbulan : Sin \$ 300 x 0,50-1,20
 - c. Operasi Daerah Dingin perbulan : Sin \$ 50
 - d. Tunjangan Jabatan :
 - a. Bosun/IM-Cook = 15% x Gaji Pokok
 - b. Ast.Ice Master = 10% x Gaji Pokok
 - c. Eng = 5-10% x Gaji Pokok

Mengenai uang panjar yang diberikan kepada
crew diatas kapal berbeda-beda dan menurut
pelabuhan yang disinggahi. Uang panjar yang
diambil crew akan diperhitungkan dari bonus
operasi pada saat crew akan kembali ke
Makassar.



3. Basic Salary is not amount to a long time for Service Agreement but effective amount if Members Sign On in the Boat and Sign off from the Boat.

4. Operation Bonus amount shall be decided the amount per month by Fishing Master and its coefficient shall be decided between Sin \$ 300 x 0,50 - 1,20 or account to US Dollar by the appraisal from Fishing Master for each Crew during service on the Boat.

Cold Area Allowance shall be paid for the day of operation in Cold Area, which shall be counted and reported by Fishing Master. Both of bonus and allowance shall be settled at time of return Makassar. Time of paying bonus 15 (fifteen) days after returning at Makassar.

5. The term of Agreement is eighteen (18) Months from the effective date until the date of returning to Makassar.

6. TMCB covers the accident insurance premium for Crew from the day of departure in Indonesia till the day of return to Indonesia through the Agent in Japan.

The Compensation by insurance shall be effective as follow :

- a. Accident death/trouble(s) remained : Sin \$ 30.000,-
 - b. Treatment on accidental injury : Sin \$
 - c. Treatment on private illness : Sin \$
 - d. Death caused by private illness : Sin \$
- termination of this agreement shall be borne by TMCB till to the permanent domicile of Crew.

3. Gaji pokok tidak dibayar berdasarkan lamanya jangka waktu Perjanjian Kerja tetapi berlaku mulai dari tanggal berangkat sampai dengan tanggal turun dari kapal.

4. Besar bonus operasi akan ditetapkan jumlahnya perbulan oleh fishing master antara Sin \$ 300 x 0,50-1,20 dan pembayarannya akan dilaksanakan pada saat crew kembali ke Makassar, setelah selesainya kapal beroperasi. Bilamana Kapal Operasi di daerah dingin maka Crew akan mendapat Tunjangan Daerah Dingin, yang diperhitungkan oleh Fishing Master pembayarannya bersama Bonus setelah Crew kembali ke Makassar. Dengan tenggang waktu tunggu : 15 (lima belas) hari kerja.

5. Lamanya jangka waktu Perjanjian Kerja ini adalah 18 (delapan belas) bulan terhitung mulai dari tanggal berangkat sampai dengan tanggal turun dari kapal.

6. TMCB akan menutup asuransi di Jepang bagi crew, meliputi asuransi kematian dan sakit yang diakibatkan oleh kecelakaan. Besarnya Asuransi bagi setiap crew adalah Sin \$ 30.000,-.

Owner akan menanggung tambahan asuransi di Jepang untuk pembayaran kompensasi biaya perawatan/pengobatan sesuai dengan persyaratan dan kondisi tercantum pada polis asuransi.



7. All of Crew's travel expenses from Makassar, and after the completion of this agreement shall be borne by TMC till to the permanent domicile of crew.

8. Crew must be diligent. Crew shall have duty to obey instructions given by fishing master and other Officers.

9. Crew is entitle to regular hospitalization and medical treatment free of his expenses under the established International Maritime Practice.

10. If Crew does not comply with his duties or the regulations and by misconduct of himself or wishes to sign-off from the ship without completing the terms of this Agreement, TMC or the fishing master shall immediately pay off Crew.

In this case, the cost of repatriation to his home country shall be borne by Crew (equivalent amount for repatriation from the nearest port to Indonesia).

11. For Crew who failed in his report for duty without due reason (for example, when the Ship's departure is greatly delayed as a result), TMCB or the fishing master shall be entitled to terminate this Agreement and shall impound his wages until finished the operation.

7. Setelah berakhirnya perjanjian kerja ini, owner akan menanggung biaya perjalanan crew pulang ke Makassar.

8. Crew harus rajin, crew berkewajiban untuk menurut segala instruksi yang diberikan oleh Fishing Master dan perwira lainnya.

9. Crew berhak atas perawatan rumah sakit dan pengobatan secara teratur tanpa ia harus membayar berdasarkan ketentuan International Maritime Practice.

10. Apabila crew tidak memenuhi kewajiban kewajibannya atau peraturan-peraturan dan berkelakuan yang buruk atau berkeinginan untuk turun dari kapal tanpa menyelesaikan jangka waktu perjanjian kerja ini. Maka TMC atau Fishing Master harus segera memperhitungkan gajinya. Dalam hal ini, biaya pemulangan ke negara asalnya akan ditanggung oleh crew sendiri sebesar biaya pemulangan dari pelabuhan terdekat Indonesia.

11. Bagi crew yang tidak menjalankan tugasnya dengan alasannya yang tepat (misalnya, sehingga mengakibatkan kapal terlambat berangkat), TMCB atau Fishing Master berhak untuk membatalkan perjanjian kerja ini dan akan menahan gajinya sampai pada waktu selesai operasi, dan biaya pemulangan ke negara asalnya akan ditanggung oleh crew itu sendiri.



12. Crew is protected against physical abuse by superior and should this happen, Crew must first inform the protest in writing to the Agent who sent him aboard before taking any action on his own.

If Crew has been proved to have been physically abused and have written and sent his complaints to the Agent three (3) times or more without any feedback result, then Crew is allowed to break off the Agreement before end of the term.

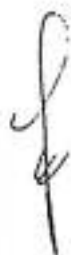
In this case, TMCB shall pay Crew his salaries and other up to that date and bear all expenses for his trip back to Indonesia.

13. a. TMCB is going to make separated agreement with the owner, concerning with all matters related to this Service Agreement.

b. TMCB and Crew shall exchange Confirmation Letter about this should be carefully taken care.

14. The crews involved in the work assignment will be insured in Japan and Bumi Asih in Makassar : Accident and Death.

15. When the ship dock in the nearest harbor for food, fuel or in emergency (The crew is sick, get an accident or unloading), the other crews are not allowed to leave ship except the crews have a legal pass with the permission of the Captain/Fishing Master and the Local Government.



12. Crew dilindungi terhadap tindakan fisik yang melampaui batas oleh atasannya, dan apabila terjadi, maka crew pertama menyampaikan protes secara tertulis kepada agent yang mengirimnya untuk bekerja diatas kapal sebelum mengambil sendiri sesuatu tindakan, dan crew harus menunggu sampai agent memberi instruksi selanjutnya.

Apabila crew telah membuktikan bahwa ia mendapatkan perlakuan yang melampaui batas fisik dan telah melaporkan secara tertulis keluhannya kepada agent sebanyak 3 (tiga) kali atau lebih tanpa adanya tanggapan, maka crew diizinkan untuk memutuskan Perjanjian Kerja ini sebelum berakhirnya jangka waktu.

13. a. TMCB akan mengadakan perjanjian secara terpisah dengan Owner mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan Perjanjian Kerja ini.

b. TMCB dan crew akan membuat Confirmation Letter (Surat Pernyataan) mengenai hal-hal yang tidak disebutkan di dalam perjanjian ini atau hal-hal yang harus diperhatikan oleh kedua belah pihak.

14. Crew yang bersangkutan selain diasuransikan di Jepang juga diasuransikan pada Asuransi Bumi Asih di Makassar : Kecelakaan Kerja & Kematian.

15. Apabila Kapal masuk Pelabuhan terdekat karena membutuhkan makanan atau bahan bakar atau darurat karena ada crew sakit atau kecelakaan atau bongkar muatan, maka crew yang lain tidak diperkenankan meninggalkan kapal terkecuali atas seizinkan Captain/Fishing Master dan disahkan oleh Pemerintah setempat dengan membawa Pas Resmi sebagai Pengganti Pasport.



16. TMC shall demand against the crews who disobey the rule number 15 or deliberately leave the job from TMCB and for the family who gave permission the crew abroad.



PT. TRIMULTI CITRA BAHARI

17 MAREK 2000

16. Crew yang sengaja mengabaikan aturan sesuai Pasal 15 dalam Perjanjian ini atau sengaja melarikan diri maka PT.TMCB akan melaporkan ke Polisi dan menuntut secara hukum terhadap yang bersangkutan dan kepada keluarga yang menyetujui crew tersebut bekerja ke Luar Negeri.



(FREDY LEMPAS)



TAMRIN

**FORMULIR PERMOHONAN PENGAMBILAN PEKERJA ASING DARI INDONESIA (TKI)
(DEMAND LETTER / JOB ORDER)**
Sektor : Perladangan (Perkebunan)

I. DOKUMEN PERSETUJUAN / KELULUSAN

1	Nomor dan Tanggal kelulusan Jabatan Imigresen Sabah	BPA / 12011 - 2533
2	Jenis Pekerjaan	Perladangan / Buruh Ladang
3	Jumlah pekerja yang diperlukan	20 Orang
4	U m u r	18 Tahun hingga 45 Tahun
5	Jenis Kelamin (Jantina)	Lelaki dan Wanita
6	Pendidikan	SMP
7	Batas Waktu ketibaan TKI di Sabah Malaysia	10 hari setelah di temuduga

II. NAMA DAN ALAMAT LENGKAP PERUSAHAAN , AGENSI DAN PJTKI.

PERUSAHAAN (MAJIKAN) GOLDEN SPHERE SDN. BHD	ALAMAT. PETI SURAT NO: 60999 91118 LAHAD DATU SABAH No. Tel : 089-887240 No. Fax : 089-891133
AGENSI PEKERJAAN, AGENSI PEKERJAAN SRI BALUNG SDN. BHD	ALAMAT. TB 544, GROUND FLOOR LOT 6 BLOCK A, TACLON COMMERCIAL COMPLEX TOWN EXTENSION II 91014 TAWAU. TEL: 089-753650, 753887 FAX: 089-765696
PJTKI, PT. TRIMULTI CITRA BAHRI	ALAMAT. JLN. SOHERTO NO: 21 NUNUKAN KALTIM

1	Masa Kontrak Kerja	3 (Tiga) Tahun dan boleh dilanjutkan
2	Waktu Kerja	8 Jam Sehari dan 6 hari dalam Seminggu
3	Sistem Gaji/Upah :	LAMPIRAN A
	• Borong	
	• Harian	RM 12.00 (Dua Belas Ringgit) / 8 Jam Kerja
	• Bulanan	Tiada
4	Waktu Pembayaran Gaji / Upah	Mengikut Undang-undang buruh Sabah (Bulan)
5	Kerja Lembur	Seperti dalam butir penjelasan (Term Of Service)
6	Tunjangan sebulan kerja	Tiada
7	Tunjangan kehadiran	-
8	Tunjangan Pengangkutan	-
9	Perumahan	Disediakan Oleh Majikan dan secara Percuma
10	Bonus	Tiada
11	Fasilitas Kesehatan	Disediakan Oleh Majikan dan secara Percuma
12	Tunjangan Lain-lain	Tiada
13	Tiket ketibaan dan kepulangan	-
14	Master Perjanjian Kerja (Employment Contract)	Terlampir
15	Penjelasan Syarat-syarat Perkhidmatan (TOS) Term Of Service	Terlampir

IV. LOKASI KERJA TKI DI SABAH MALAYSIA (Ditulis dengan lengkap)

No	Wilayah	Alamat lengkap
1.	JLN. TUNGKU LAHAD DATU	
2.	JALAN SANDAKAN LAHAD DATU	


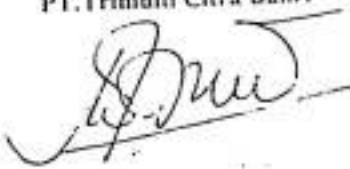


V. POTONGAN GAJI / UPAH



NO.	KOMPONEN	JUMLAH BIAYA (RM)		BIAYA (RM) DITANGGUNG OLEH		
		LELAKI	WANITA	SUBSIDI MAJIKAN & TKI		
				LELAKI / WANITA	LELAKI	WANITA
1.	Levy	540.00	540.00	270.00	270.00	270.00
2.	PLKS	60.00	60.00	30.00	30.00	30.00
3.	Proses (Administrasi)	10.00	10.00	5.00	5.00	5.00
4.	Single & Multiple Entry Visa	30.00	30.00	15.00	15.00	15.00
5.	Insurance	75.60	75.60	75.60	-	-
6.	Medecial Check-up (FOMEMA)	180.00	190.00	180.00/190.00	-	10.00
	JUMLAH.....	895.60	905.60	575.60/585.60	320.00	330.00

VI. LAIN-LAIN

- Biaya recruitment ditanggung oleh Golden Sphere Sdn. Bhd dan TKI hanya dipotong dari gaji selama 3 tahun untuk pembayaran levy yang jumlahnya RM 320.00 / tahun untuk selama masa kontrak kerja 3 (Tiga) tahun setelah selesai masih boleh diperpanjang / sambung tahun ke 4 & tahun ke 5 dan tidak dikenakan Potongan Gaji / Upah.
- Gaji awal yang diberikan Golden Sphere Sdn. Bhd adalah RM. 12.000/- hari selama masa percobaan 15 (lima belas) hari dengan jam kerja 8 (delapan) jam . Setelah masa percobaan tersebut gaji TLKI diberikan atas dasar borongan dan tidak kurang dari RM. 550.00/ bulan dengan jam kerja tetap 8 (delapan) jam / hari dengan perincian gaji borongan yang jelas.
- Masa percobaan adalah masa untuk penyesuaian kemampuan TKI dengan pekerjaan yang sesuai dan cocok dengan keahliannya masing-masing. Tidak akan ada pemberhentian setelah masa percobaan tersebut karena kepada TKI akan diberikan jenis pekerjaan sesuai dengan kelahian dan kemampuannya masing-masing.
- Bagi TKI yang sudah masuk dan didapati tidak sehat akan di pulangkan melalui Agensi Pekerjaan yang Membekalkan TKI tersebut dan dipulangkan ke Indonesia (Kampung hulumannya) dengan biaya perongkosan di tanggung majikan

<p>Agensi Pekerjaan Sri Balung Sdn Bhd</p> 	<p>PJTKI PT. Trimulti Citra Bahri</p> 	<p>Pemohon (Majikan) Golden Sphere Sdn Bhd</p>  <p>GOLDEN SPHERE SDN BHD</p>
<p>No. 050/6/TKI/T/07 Tawau 15/11/2007 Telah Melapor dan diketahui Oleh KONSULAT JENDERAL REPUBLIK INDONESIA  DR. AZHAR KASIM KONSUL</p>		

**PERJANJIAN KERJASAMA PENEMPATAN ANTARA
PJTKI (PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA)
DAN
AGENSI PEKERJAAN MALAYSIA**

08 JAN 2007

Pada hari tanggal bulan tahun 2007, diadakan Perjanjian Kerjasama Penempatan antara masing-masing pihak.

I Nama : H. ABDUL MUIN
Pekerjaan / Jabatan : KEPALA CABANG
Kewarganagaraan : INDONESIA
Nama Perusahaan : PT. TRIMULTI CITRA BAHARI
Nomor / tgl. SiUP PJTKI : 285/MEN/LN/BP/2000 – 31 Mei 2000
No. Telp / Faks. : 0556-1352

Selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA**.

II, Nama : LIM SIEW HUA
Pekerjaan / Jabatan : PENGARAH SYARIKAT
Kewarganagaraan : MALAYSIA
Nama Agensi Pekerjaan : AGENSI PEKERJAAN SRI BALUNG SDN BHD
Alamat Agensi : PETI SURAT NO. 60408, 91014 TAWAU
Nomor / tgl. Lesen Agensi : JTK . 771 – 15 Jan, 2007
No. Telp / Faks. : 089-753650 / 089-765696

Selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

PJTKI yang selanjutnya disebut sebagai **PIHAK PERTAMA** dan Agensi pekerjaan Malaysia selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.



Dalam Perjanjian ini yang dimaksud dengan :

1. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) adalah badan hukum swasta yang memperoleh ijin tertulis dari Pemerintah Indonesia untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
2. Agensi Pekerjaan Malaysia adalah mitra PJTKI atau badan usaha berbentuk badan hukum di Sabah Malaysia yang memperoleh ijin tertulis dari Pemerintah Malaysia yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada pengguna.
3. Pengguna Jasa TKI yang selanjutnya disebut dengan Pengguna atau Majikan adalah instansi pemerintah, badan hukum swasta dan atau perseorangan di Negara tujuan yang mempekerjakan TKI.
4. Perjanjian Kerjasama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta atau PJTKI dengan Mitra Usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di Negara tujuan.
5. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja luar negeri dalam hubungan kerja dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah.
6. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja.
7. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.
8. Biaya rekrut adalah imbalan yang diterima oleh PJTKI dan Agensi Pekerjaan Malaysia dari pengguna Jasa TKI atau majikan atas jasa perekrutan, pengurusan dokumen, pengaturan pemberangkatan dan pemulangan TKI.

BAB-II

TUGAS DAN KEWAJIBAN PIHAK PERTAMA DAN KEDUA

Pasal 2

Pihak Pertama atau PJTKI mempunyai tugas, tanggung jawab dan kewajiban :

1. Melakukan perekrutan, memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon TKI yang berminat dan berkemampuan jenis kerja yang disediakan.
2. Memberangkatkan calon TKI yang memenuhi persyaratan dan telah memahami isi kontrak kerja di Negara tujuan penempatan sesuai dengan perjanjian penempatan.
3. Tanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan hak dan kepentingan TKI sesuai dengan perjanjian kerja.
4. Mengurus TKI yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia selama masa penempatan antara lain :
 - (i) melaporkan TKI yang diberangkatkan ke Perwakilan RI dan melampirkan Kontrak Perjanjian Kerja antara TKI dengan Majikan.
 - (ii) perawatan selama sakit.
 - (iii) pemulangan atau pemakaman jenazah.
 - (iv) Mengurus harta dan hak-hak TKI.
 - (v) Mengurus klaim asuransi.

5. Mengurus kepulangan TKI sampai di Bandara atau Pelabuhan di Indonesia dalam hal, antara lain :
 - (i) perjanjian kerja telah berakhir dan tidak memperpanjang perjanjian kerja.
 - (ii) TKI yang bermasalah, sakit atau meninggal dunia selama masa perjanjian.
 - (iii) Memberitahukan jadwal pemulangan TKI kepada Perwakilan RI dan Ditjen PPTKLN / BP2TKI selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sebelum tanggal kepulangan.
 - (iv) Membantu penyelesaian permasalahan TKI, mengurus dan menanggung kekurangan biaya perawatan TKI yang sakit atau meninggal dunia.
 - (v) TKI cuti dan keberangkatan kembali ke Negara tujuan setelah cuti.
6. Untuk meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya, memastikan TKI mempunyai gaji tidak lebih rendah dari tempatan, memperoleh kemudahan lainnya serta memiliki tabungan sebesar 25% dari gaji setiap bulannya dan membantu kemudahan dan pengamanan atas hak dan kepentingan TKI.
7. Memberitahukan setiap pemberangkatan / kedatangan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan RI.
8. memiliki kerjasama atau menunjuk Pihak Kedua atau agensi pekerjaan di Sabah Malaysia yang bertindak sebagai wakil yang mengurus kewajiban PJTKI didalam tugas antara lain :
 - (i) menyelesaikan perselisihan TKI dengan majikan atau pihak ketiga.
 - (ii) Memberikan konsultasi atau bantuan hukum bagi TKI yang bermasalah.
 - (iii) Mengurus penyelesaian pembayaran atas gaji TKI yang belum dibayar.
 - (iv) Mengurus penyelesaian jaminan atas resiko kecelakaan atau kematian yang dialami TKI dalam kaitan hubungan kerja.
 - (v) Menyelesaikan permasalahan TKI dalam bentuk kerugian atau bersifat non material.
 - (vi) Melaporkan perjanjian kerjasama penempatan kepada Perwakilan RI dan Ditjen PPTKLN / BP2TKI Nunukan.

Pasal 3

Agensi Pekerjaan Malaysia mempunyai tugas, tanggung jawab dan kewajiban untuk bertindak sebagai wakil PJTKI dalam hal :

- (i) memberitahukan setiap pemberangkatan dan kedatangan serta kepulangan kepada Perwakilan RI.
- (ii) menyelesaikan perselisihan TKI dengan majikan atau pihak ketiga.
- (iii) memberikan konsultasi atau bantuan hukum bagi TKI yang bermasalah.
- (iv) mengurus penyelesaian pembayaran atau gaji TKI yang belum dibayar.
- (v) mengurus penyelesaian jaminan atas resiko kecelakaan atau kematian yang dialami TKI dalam kaitan hubungan kerja.
- (vi) menyelesaikan permasalahan TKI dalam bentuk kerugian yang bersifat non material.
- (vii) mengurus TKI yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia selama masa penempatan.
- (viii) melaporkan TKI yang melarikan diri Dan menyerahkan paspornya kepada Perwakilan RI.
- (ix) mengurus kepulangan TKI di Bandara atau Pelabuhan.

BAB III
KETENTUAN PEMBAYARAN BIAYA REKRUT
Pasal 4

Pihak pertama dan Pihak Kedua sepakat untuk menetapkan besarnya Penggantian biaya yang dikeluarkan pihak pertama dalam hal merekrut, proses dokumen dan biaya penempatan hingga sampai ketangan pihak kedua yang dilakukan serah terima TKI lengkap dengan dokumennya dipelabuhan Tawau Sabah Malaysia, adapun tata cara pembayarannya akan diatur sebagaimana tercantum dibawah ini :

- a. Pembayaran untuk **TKI Fresh Worker (TKI Sumber)** yang direkrut Oleh PJTKI Dari daerah asal (Kampung halaman) biayanya sebesar **RM 650.00 (Enam Ratus Lima Puluh Ringgit Malaysia)** per Orang/TKI.
- b. Pembayaran untuk **TKI** yang Tidak direkrut Oleh PJTKI Dari daerah asal (Kampung halaman) namun hanya diterima di pelabuhan Nunukan Kal-Tim Indonesia biayanya hanya sebesar **RM 350.00 (Tiga ratus lima puluh Ringgit Malaysia)** per Orang / TKI.

Adapun masa / waktu pembayaran yang disepakati adalah **selambat-lambatnya** terhitung **satu minggu (07 hari)** setelah serah terima TKI lengkap dengan dokumennya yang di lakukan di pelabuhan tawau Sabah Malaysia.

BAB IV
LARANGAN PEMINDAHAN KEWENANGAN
Pasal 5

Pihak Pertama dan Pihak Kedua tidak boleh memindahkan atau mendelegasikan tugas dan tanggung jawab yang dipikul kepada pihak lain tanpa persetujuan dari salah satu pihak.

BAB V
INTERPRESTASI DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
Pasal 6

- (i) setiap perbedaan pendapat antara kedua belah pihak mengenai didalam melaksanakan pekerjaan ini, pada tingkat pertama akan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai kesepakatan kedua belah pihak. Apabila musyawarah tidak tercapai, masing-masing pihak berhak untuk minta bantuan Perwakilan kedua Negara.
- (ii) Jika penyelesaian melalui Perwakilan kedua Negara tidak mencapai hasil, kedua belah pihak boleh menempuh penyelesaian melalui lembaga peradilan negara yang disepakati

BAB VI
PEMUTUSAN HUBUNGAN PERJANJIAN
Pasal 7

Bagi Pihak yang ingin menamatkan perjanjian ini sebelum berakhirnya tempo perjanjian, wajib memberitahukan secara tertulis 30 (tiga puluh) hari sebelum perjanjian ditamatkan.

BAB VII
SANKSI PEMUTUSAN HUBUNGAN / PELANGGARAN PERJANJIAN
Pasal 8

Apabila terjadi salah satu pihak atau kedua belah pihak melanggar isi Perjanjian Kerjasama Penempatan ini, dapat dikenakan sanksi pelanggaran oleh masing-masing pihak yang bersangkutan yaitu menanggung semua kerugian atas biaya yang telah dikeluarkan oleh pihak lain dan dikenakan sanksi hukuman untuk sementara tidak dilayani untuk proses (Black List) sampai masaalahnya diselesaikan atau dikenakan hukuman menurut ketentuan "Negara masing-masing".

BAB VIII
KETENTUAN-KETENTUAN PENUTUP
Pasal 9

Perjanjian Kerjasama Penempatan antara Pihak Pertama dan Pihak Kedua sekurang-kurangnya diketahui oleh yang mewakili Pemerintah kedua Negara dan Pemerintah Negara tujuan penempatan.

Pasal 10

Perjanjian Kerjasama Penempatan dibuat dalam 5 (Lima) rangkap (tiga) . Jika terjadi sesuatu perubahan peraturan diantara kedua belah pemerintah dan mempengaruhi perjanjian ini maka perjanjian ini akan diubah sesuai kesepakatan kembali kedua belah pihak..

BAB IX

MASA BERLAKU
Pasal 11

Perjanjian ini berlaku selama 3 (tiga) tahun bermula dari tanggal di tanda tangani oleh kedua belah pihak dan tidak dapat ditarik kembali atau diubah, kecuali atas perjanjian kedua belah pihak.


PIHAK PERTAMA
PT. TRIMULTI CITRA BAHRI

PIHAK KEDUA
Agensi Pekerjaan Sri Balung Sdn Bhd

No.: 050/BTKL/T/ 2007
Telah melapor dan mengetahui
Tawau, _____

PERWAKILAN RI UNTUK SABAH


DZAHARI KASIM
KONSUL

NO	Komponen Biaya	Jumlah (RM)	Ditanggung Oleh		Keterangan
			Majikan	TKI	
1	2	3	4	5	6
1	Dokumen Jati diri TKI	RM. 25.00	RM 25.00	-	Biaya-biaya tersebut ditanggung oleh majikan yang diserahkan Agensi kepada PJTKI dengan tidak menjadi beban hutang TKI nantinya
1	Passport dan Prosesnya	RM 80.00	RM 80.00	-	
2	Akomodasi / Penampungan	RM100.00	RM 100.00	-	
3	Transport Lokal	RM 3.00	RM. 3.00	-	
4	Oprasional Cost PJTKI	RM 30.00	RM 30.00	-	
5	Jasa PJTKI	RM 25.00	RM 25.00	-	
6	Asuransi	RM 30. 0	RM 30. 0	-	
7	Government Fee Non Tax \$ 15	RM 57.00	RM 57.00	-	
8	Medical Check Up			-	
9	JUMLAH	RM 350.00	RM 350.00	-	

B. BAGI TKI BARU (FRESH WOKERS) YANG DIREKRUT DAN DIBIYAI OLEH PJTKI

NO	Komponen Biaya	Jumlah (RM)	Ditanggung Oleh		Keterangan
			Majikan	TKI	
1	2	3	4	5	6
1.	Biaya Rekrut daerah sumber	RM. 300.00	RM. 300.00		Biaya-biaya tersebut ditanggung oleh majikan yang diserahkan Agensi kepada PJTKI dengan tidak menjadi beban hutang TKI nantinya
1	Dokumen Jati diri TKI	RM. 25.00	RM. 25.00		
2	Passport dan Prosesnya	RM. 80.00	RM. 80.00		
3	Akomodasi / Penampungan	RM. 100.00	RM. 100.00		
4	Transport (Tambang) + tax	RM. 3.00	RM. 3.00		
5	Oprasional Cost PJTKI	RM. 30.00	RM. 30.00		
6	Jasa PJTKI	RM. 25.00	RM. 25.00		
7	Asuransi di Indonesia	RM. 30.00	RM. 30.00		
8	Government Fee	RM. 57.00	RM. 57.00		
9	Medical Check Up				
	JUMLAH	RM 650.00	RM 650.00		

PIHAK PERTAMA
PT. TRIMULTI CITRA BAHRI

PIHAK KEDUA
Agensi Pekerjaan Sri Balung Sdn Bhd

No.: 05010/TKI/1/2007
Telah melapor dan mengetahui
Tawau, 10/11/2007
PERWAKILAN RI UNTUK SABAH

DR AZHARI KASIM
KONSUL



PT. TRIMULTI CITRABAHARI

JL. LETJEND. A. MAPPAUDANG NO. 92 MAKASSAR 90224 SOUTH SULAWESI - INDONESIA
PHONE : (62-411) 876292, 876293, 854582 FAX : (62-411) 873977
E-mail : pt3citra@indosat.net.id

RECRUITING & OVERSEAS LABOUR SUPPLIER - SIPPTKI NO. : KEP.797/MEN/2006

SURAT KETERANGAN No. : 049/TMCB-MKS/V/2007

Yang bertanda tangan dibawah ini Direktur PT. Trimulti Citrabahari menerangkan bahwa :

N a m a : Ekha Rezky Puspita
No. Stambuk : B III 03865-I
Tempat/Tgl.Lahir : Jakarta, 03 Desember 1985
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : BTP Blok G No.184 Tamalanrea, Makassar
Pekerjaan : Mahasiswa Prog.Regular FH-UNHAS Makassar

Berdasarkan surat permohonan rekom penelitian No.070/864-III/BKB-SS telah disetujui yang bersangkutan dapat melaksanakan tugas tersebut. Dengan judul penelitian : Tinjauan Hukum Terhadap Pelaksanaan Pra Penempatan (suatu studi proses penyelenggaraan pada perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia. PT. Trimulti Citrabahari di Makassar). Yang bersangkutan telah melaksanakan sejak tanggal 08 April s.d 02 Mei 2007.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipakai sebagaimana mestinya.

Makassar, 02 Mei 2007
PT. Trimulti Citrabahari

Drs. La ode Kakumbu
Direktur