

**PERJANJIAN KERJA ANTARA PENGGUNA JASA  
TENAGA KERJA DENGAN TENAGA KERJA  
INDONESIA SEBELUM DIBERANGKATKAN KE  
LUAR NEGERI<sup>1</sup>**

Oleh: Regina Polii<sup>2</sup>  
reginaribkha@gmail.com

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia sebelum di berangkatkan ke luar negeri dan bagaimana perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia sebelum di berangkatkan ke luar negeri menunjukkan adanya hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri. Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Dikecualikan dari ketentuan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu. 2. Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui pelaksana penempatan TKI swasta. Perpanjangan harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan

dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.

Kata kunci: Perjanjian Kerja, Pengguna Jasa, Tenaga Kerja, Luar Negeri

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sampai saat ini masih menjadi permasalahan yang cukup krusial di Indonesia. Berbagai kasus masih banyak menimpa Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)/Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mulai dari pra penempatan, pada saat penempatan, dan pasca penempatan TKI di luar negeri. Berdasarkan data dari *Crisis Center* Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI), sejak BNP2TKI didirikan pada tanggal 27 Juni 2011, pengaduan permasalahan TKI dari keluarga TKI maupun masyarakat telah mencapai 12.270 pengaduan. Dari 12.270 pengaduan permasalahan CTKI/TKI, baru sebanyak 7.324 pengaduan (59,69 persen) yang telah diselesaikan, sementara sebanyak 4.946 pengaduan (40,31 persen) masih dalam proses penyelesaian. Dari sisi permasalahan yang diajukan, tercatat sebanyak 44 masalah, diantaranya alamat rumah berbeda dengan alamat di paspor, gagal penempatan, gaji tidak standar, gaji tidak dibayar, putus komunikasi dengan keluarga, TKI sakit dan rawat inap, meninggal di negara tujuan, TKI ingin dipulangkan ke tanah air, pemalsuan dokumen, PHK sepihak, tindak kekerasan dari majikan, dan sebagainya.<sup>3</sup>

Menurut Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi

<sup>1</sup> Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Godlieb N. Mamahit, SH, MH; Roosje Lasut, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Huukm Unsrat, NIM. 13071101153

<sup>3</sup>Dian Cahyaningrum. Aspek Hukum Perjanjian Kerjadalam Memberikan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. (*Jurnal*) Negara Hukum: Vol. 4, No. 2, November 2013.hlm. 167. Diakses 2/8/2019 12:29 Wita. (Lihat "*Crisis Center* BNP2TKI Tangani 12270 Pengaduan Permasalahan", <http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/8526-crisis-center-bnp2tki-tangani-12270-pengaduan-permasalahan-tki.html>, diakses tanggal 5 September 2013.

kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia sebelum di berangkatkan ke luar negeri dapat memberikan kepastian hukum mengenai pelaksanaan kewajiban antara para pihak dan pemenuhan atas hak-hak yang perlu diberikan untuk memberikan jaminan adanya pelaksanaan hak dan kewajiban yang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah dibuat.

Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia perlu disepakati oleh para pihak sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.

## B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia sebelum di berangkatkan ke luar negeri ?
2. Bagaimanakah perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia ?

## C. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum normatif digunakan dalam menyusun penulisan ini. Metode penelitian hukum normatif menggunakan bahan-bahan hukum yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan.

## PEMBAHASAN

### A. Perjanjian Kerja Antara Pengguna Jasa Tenaga Kerja Dengan Tenaga Kerja Indonesia Sebelum Di Berangkatkan Ke Luar Negeri

Untuk melindungi TKI yang bekerja di luar negeri, sebenarnya telah dibentuk UU No. 39

Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang mulai berlaku pada tanggal 18 Oktober 2004. UU ini diharapkan dapat melindungi TKI mulai dari pra pemberangkatan, pada saat bekerja, maupun pasca TKI bekerja dari luar negeri. Salah satu ketentuan dalam UU No. 39 Tahun 2004 yang diharapkan dapat memberikan perlindungan kepada TKI khususnya pada saat bekerja di luar negeri adalah ketentuan mengenai perjanjian kerja yang harus dibuat antara TKI dan pengguna jasa TKI sebelum TKI bekerja di luar negeri.<sup>4</sup>

Suatu perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan antara dua orang tersebut yang dinamakan perikatan.<sup>5</sup>

Pasal 1313 Kitab Undang Undang Hukum Perdata. (KUHPerdata) Suatu Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pasal 52 ayat:

- (1) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 huruf h dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan.
- (2) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
  - c. nama dan alamat calon Pengguna;
  - d. hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;

<sup>4</sup> Dian Cahyaningrum. *Ibid.* hlm. 168.

<sup>5</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2010. hlm.1.

- e. jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan Pengguna;
  - f. jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
  - g. waktu keberangkatan calon TKI;
  - h. biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
  - i. tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;
  - j. akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan
  - k. tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.
- (3) Ketentuan dalam perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf (f) Jaminan yang dimaksudkan dalam huruf ini adalah pernyataan kesanggupan dari pelaksana penempatan TKI swasta untuk memenuhi janjinya terhadap calon TKI yang ditempatkannya. Misalnya, apabila dalam perjanjian penempatan pelaksana penempatan TKI swasta menjanjikan bahwa calon TKI yang bersangkutan akan dibayar sejumlah tertentu oleh Pengguna, dan ternyata dikemudian hari Pengguna tidak memenuhi sejumlah itu (yang tentunya dicantumkan dalam perjanjian kerja), maka pelaksana penempatan TKI swasta harus membayar kekurangannya. Demikian pula apabila calon TKI dijanjikan akan diberangkatkan pada tanggal tertentu namun ternyata sampai pada waktunya tidak diberangkatkan, maka pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengganti kerugian calon TKI karena keterlambatan pemberangkatan tersebut. Dengan dimuatnya klausul perjanjian penempatan seperti ini, maka pelaksana penempatan TKI swasta didorong untuk mencari dan menempatkan calon TKI pada Pengguna yang tepat.

Penjelasan Pasal 52 ayat (2) huruf (j) Dalam perjanjian penempatan dapat diperjanjikan bahwa apabila TKI setelah ditempatkan ternyata mengingkari janjinya dalam perjanjian kerja dengan Pengguna yang akibatnya pelaksana penempatan TKI swasta menanggung kerugian karena dituntut oleh Pengguna akibat perbuatan TKI tersebut, maka dalam perjanjian penempatan dapat diatur bahwa TKI yang melanggar perjanjian kerja harus membayar ganti rugi kepada pelaksana penempatan TKI swasta. Demikian pula dapat diatur sebaliknya bahwa apabila pelaksana penempatan TKI swasta mengingkari janjinya kepada TKI, maka dapat diperjanjikan bahwa pelaksana penempatan TKI swasta harus membayar ganti rugi kepada TKI.

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

- a. Perjanjian kerja diadakan oleh seorang buruh, jadi bersifat individual dengan pihak majikan, sedangkan perjanjian perburuhan ialah suatu perjanjian yang diadakan oleh serikat buruh atau serikat-serikat buruh dengan majikan-majikan atau perkumpulan majikan.
- b. Perjanjian kerja itu dapat diadakan sewaktu-waktu tanpa adanya serikat buruh, jadi oleh buruh secara perseorangan dengan majikan sedang perjanjian perburuhan hanya dapat diadakan semata-mata oleh serikat-serikat buruh di dalam suatu perusahaan tempat buruh itu bekerja dan menjadi anggotanya.
- c. Perjanjian kerja harus merupakan penjabaran perjanjian perburuhan dalam arti perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan.
- d. Isi perjanjian kerja itu ialah mengenai hak dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, sedangkan isi perjanjian perburuhan ialah mengenai hak dan kewajiban tentang syarat-syarat kerja.<sup>6</sup>

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pasal 53. Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 54 ayat:

<sup>6</sup>Dian Cahyaningrum. *Op.Cit.* hlm.171.

(1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan melampirkan copy atau salinan perjanjian penempatan TKI.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pasal 55 ayat:

(1) Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.

(2) Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri.

(3) Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

(4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

(5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama dan alamat Pengguna;
- b. nama dan alamat TKI;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan TKI;
- d. hak dan kewajiban para pihak;
- e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- f. jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 56 ayat:

(1) Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

(2) Dikecualikan dari ketentuan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.

(3) Ketentuan mengenai jabatan atau jenis pekerjaan tertentu yang dikecualikan dari jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Sebagai salah satu jenis perjanjian maka perjanjian kerja juga harus tunduk pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

(KUHPerdata) yang mengatur mengenai syarat sahnya perjanjian, yaitu:

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

Dua syarat yang pertama, dinamakan syarat-syarat subyektif karena mengenai orangnya atau subyeknya yang mengadakan perjanjian, sedangkan dua syarat yang terakhir dinamakan syarat-syarat obyektif karena mengenai perjanjiannya sendiri atau obyek dari perbuatan hukum yang dilakukan itu.<sup>7</sup>

#### **B. Perpanjangan Jangka Waktu Perjanjian Kerja Antara Pengguna Jasa Tenaga Kerja Dengan Tenaga Kerja Indonesia**

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pasal 57 ayat:

(1) Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1), dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui pelaksana penempatan TKI swasta.

(2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir.

Pasal 58 ayat:

(1) Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

(2) Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.

(3) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara memperoleh persetujuan perjanjian kerja dan perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 59. TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja, TKI yang bersangkutan harus pulang

<sup>7</sup> R. Subekti, *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Cetakan Keempat, Alumni, Bandung. 1986, hlm. 16.

terlebih dahulu ke Indonesia. Pasal 60. Dalam hal perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, maka pelaksana penempatan TKI swasta tidak bertanggung jawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja. Pasal 61. Bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah Pengguna, maka perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkannya kepada Perwakilan Republik Indonesia.

UU No. 39 Tahun 2004 pada dasarnya telah mengatur masalah perjanjian kerja dengan baik. Perjanjian kerja harus dibuat oleh kedua belah pihak (TKI dan penggunanya) dan harus memuat identitas para pihak, hak dan kewajiban masing-masing pihak, syarat dan kondisi kerja. Perjanjian kerja harus dibuat dalam bentuk tertulis dan harus mendapatkan persetujuan dari pejabat di Perwakilan RI di negara tujuan. Penandatanganan perjanjian kerja tidak dapat diwakilkan dan harus dilakukan di hadapan pejabat Disnaker. Dengan bentuknya yang tertulis, perjanjian kerja dapat menjadi bukti legal formal untuk menuntut hak TKI kepada pengguna jasa setelah TKI melaksanakan kewajibannya dengan baik. Pemerintah harus membantu TKI jika TKI mengalami kesulitan untuk menuntut haknya.<sup>8</sup>

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. 62 ayat:

- (1) Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah.
- (2) KTKLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan.

Pasal 63 ayat:

- (1) KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan :
  - a. telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri;
  - b. telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan

- c. telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi.

- (2) Ketentuan mengenai bentuk, persyaratan, dan tata cara memperoleh KTKLN diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 64. Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN.

Pasal 65. Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan.

Pasal 66. Pemerintah wajib menyediakan pos-pos pelayanan di pelabuhan pemberangkatan dan pemulangan TKI yang dilengkapi dengan fasilitas yang memenuhi syarat. Pasal 67 ayat:

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 sesuai dengan perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2).
- (2) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (3) Pemberangkatan TKI ke luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat.

Pasal 68 ayat:

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
- (2) Jenis program asuransi yang wajib diikuti oleh TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 69 ayat:

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.
- (2) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberi pemahaman dan pendalaman terhadap :
  - a. peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan
  - b. materi perjanjian kerja.
- (3) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) menjadi tanggungjawab Pemerintah.

<sup>8</sup> Dian Cahyaningrum. *Op.Cit.* hlm. 181.

- (4) Ketentuan mengenai pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pengawasan merupakan suatu alat di dalam bersikap yang positif, artinya bukan kesalahan yang dicari, melainkan maksud pengawasan yang sesungguhnya ialah menjaga agar apa yang telah direncanakan berjalan dengan baik, tegasnya diusahakan jangan sampai terjadi kesalahan-kesalahan dan kekurangan-kekurangan di dalam pelaksanaan rencana tersebut.<sup>9</sup>

Dalam suatu negara hukum, pengawasan terhadap tindakan pemerintahan dimaksudkan agar pemerintah dalam menjalankan aktivitasnya sesuai dengan norma-norma hukum, sebagai suatu upaya preventif, dan juga dimaksudkan untuk mengembalikan pada situasi sebelum terjadinya pelanggaran norma-norma hukum, sebagai upaya represif. Di samping itu, yang terpenting adalah bahwa pengawasan ini diupayakan dalam rangka memberikan perlindungan hukum bagi masyarakat. Pengawasan adalah salah satu yang bersifat kodrati. Pengawasan diperlukan dalam kehidupan manusia dan dalam kehidupan organisasi.<sup>10</sup>

Pengawasan dilakukan bukan karena kurang kepercayaan atau untuk mencari-cari siapa yang salah. Tetapi untuk memahami apa yang salah demi perbaikan di masa yang akan datang. Jika pengawasan seperti itu terlaksana, maka semua perencanaan dan peraturan akan berjalan dengan baik, dalam artian tidak ada gangguan dan rongrongan terhadap pelaksanaannya. Hal ini akan menciptakan suasana tenang, aman dan berkeadilan.<sup>11</sup>

Peningkatan fungsi pengawasan melekat di lingkungan aparat pemerintah bertolak dari motivasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan, dengan cara sedini mungkin mencegah terjadinya kekurangan dan kesalahan dalam

merencanakan dan melaksanakan tugas-tugas di lingkungan organisasi kerja masing-masing. Pengawasan adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa pekerjaan-pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, kebijaksanaan-kebijaksanaan yang telah digariskan dan perintah-perintah yang telah diberikan dalam rangka pelaksanaan rencana tersebut.<sup>12</sup> Untuk menjaga agar peraturan-peraturan itu dapat berlangsung terus-menerus dan diterima oleh seluruh anggota masyarakat, aturan hukum yang ada harus sesuai dan tidak boleh bertentangan dengan rasa keadilan masyarakat. Dengan demikian, hukum bertujuan untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat dan harus bersendikan pada keadilan yaitu rasa keadilan masyarakat.<sup>13</sup>

Norma hukum adalah peraturan hidup yang bersifat memaksa dan mempunyai sanksi yang tegas. Peraturan yang timbul dari norma hukum dibuat oleh penguasa negara. Isinya mengikat setiap orang dan pelaksanaannya dapat dipertahankan dengan segala paksaan oleh alat-alat negara. Keistimewaan norma hukum itu justeru terletak pada sifatnya yang memaksa dengan sanksinya yang berupa ancaman hukuman. Alat kekuasaan negara yang berusaha agar peraturan hukum ditaati dan dilaksanakan. Setiap norma paling tidak mempunyai beberapa unsur, yaitu:

1. Sumber, yaitu dari mana asal norma itu;
2. Sifat, yaitu syarat-syarat kapan norma itu berlaku;
3. Tujuan, yaitu untuk apakah norma itu dibuat;
4. Sanksi, yaitu reaksi (alat pemaksa) apakah yang akan dikenakan kepada orang yang melanggar atau tidak mematuhi norma itu.<sup>14</sup>

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja

<sup>9</sup>Rocky Marbun, Deni Bram, Yuliasara Isnaeni dan Nusya A., *Kamus Hukum Lengkap (Mencakup Istilah Hukum & Perundang-Undangan Terbaru*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta. 2012. hlm. 229-230.

<sup>10</sup> Sarwoto. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta. 1994. hlm. 9.

<sup>11</sup>*Ibid.*

<sup>12</sup>Nawawi, Hadari. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Gelora Aksara Pratama, Jakarta. 1992. hlm. 7.

<sup>13</sup>Arus Akbar Silondae dan Wirawan B. Ilyas. *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta. 2011. hlm. 3.

<sup>14</sup>Yulies Tiena Masriani. *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta. 2009. hlm. 5-6.

Indonesia sebelum di berangkatkan ke luar negeri menunjukkan adanya hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri. Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Dikecualikan dari ketentuan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.

2. Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui pelaksana penempatan TKI swasta. Perpanjangan harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir. Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.

#### B. Saran

1. Perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia sebelum di berangkatkan ke luar negeri merupakan dasar hukum yang mengikat bagi para pihak. Oleh karena para pihak yang telah membuat perjanjian kerja perlu memenuhi hak dan melaksanakan kewajiban sebagaimana telah diatur dalam perjanjian kerja. Pemerintah bekerjasama dengan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI melakukan pengawasan terhadap

pelaksanaan perjanjian kerja yang telah dibuat oleh para pihak.

2. Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja antara pengguna jasa tenaga kerja dengan tenaga kerja Indonesia merupakan tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dan wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Oleh karena itu pejabat yang berwenang perlu memeriksa dengan cermat dan teliti perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja telah dibuat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cahyaningrum Dian. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.*(Jurnal) Negara Hukum: Vol. 4, No. 2, November 2013.
- Djamali Abdoel. *Pengantar Hukum Indonesia.* Rajawali Pers. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2009.
- Djumhana Muhamad, *Asas-Asas Hukum Perbankan*, Cetakan ke- 1. Citra Aditya Bakti Bandung, 2008.
- Djumaldi. *Perjanjian Kerja.* Bumi Aksara. Jakarta. 1997.
- Fuady Munir, *Pengantar Hukum Bisnis Modern Menata Bisnis Modern di Era Global*, Cetakan ke-I, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung. 2002.
- Hadari Nawawi,. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah.* Gelora Aksara Pratama, Jakarta. 1992.
- Hariri Muhwan Wawan. *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. 1. CV. Pustaka Setia Bandung. 2012.
- Hadjon M. Philipus. *dkk. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada Press University Yogyakarta. 2002.
- HR. Ridwan. *Hukum Administrasi Negara.* UII Press. Yogyakarta. 2003.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo Persada. Jakarta, 2010.

- Mahmud Marzuki Peter, *Penelitian Hukum*, Edisi Pertama Cetakan ke-2, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2006.
- Marbun Rocky, Deni Bram, Yuliasara Isnaeni dan Nusya A., *Kamus Hukum Lengkap (Mencakup Istilah Hukum & Perundang-Undangan Terbaru*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta. 2012.
- Masriani Tiena Yulies. *Pengantar Hukum Indonesia*, Cetakan Kelima, Sinar Grafika, Jakarta. 2009.
- Ningsih Suria, *Mengenal Hukum Ketenaga Kerjaan*, Cet. Keempat, USU Press, Medan. 2014.
- Nuh Muhammad. *Etika Profesi Hukum*. CV. Pustaka Setia. Bandung. 2011.
- Oelangan Djohan Meita. *Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri. (Jurnal)* Pranata Hukum Volume 9 Nomor 1 Januari 2014.
- Prins W.F dan R. Kosim Adisapoetra, *Pengantar Hukum Ilmu Administrasi Negara*. Pradnya Paramita, Jakarta. 1983.
- Raharjo Handri, *Hukum Perjanjian di Indonesia*, Cetakan Pertama, Buku Kita, Jakarta. 2002.
- Rahardjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, Cetakan ke- IV, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Raharjo Satjipto. *Hukum dan Perubahan Sosial Suatu Tinjauan Teoretis Serta Pengalaman-Pengalaman di Indonesia*. Cetakan Ketiga Genta Publishing. Yogyakarta. 2009.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*. PT. Citra Aditya. Bandung. 1995.
- R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 2005.
- R. Subekti. *Hukum Perjanjian*, PT. Intermasa, Jakarta, 2010.
- R. Subekti. *Aspek-Aspek Hukum Perikatan Nasional*, Cetakan Keempat, Alumni, Bandung. 1986.
- Sarwoto. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia. Jakarta. 1994.
- Silondae Akbar Arus dan Wirawan B. Ilyas. *Pokok-Pokok Hukum Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta. 2011.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. 17, Intermasa, Jakarta, 1998.
- Sampara Said, *dkk, Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan II, Total Media, Yogyakarta, 2011.
- Soekanto Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 2005.
- Spelt N.M. dan J.B.J.M. ten Berge, *Pengantar Hukum Perizinan, (Penyunting)* Philipus. M. Hadjon, Yuridika. Surabaya. 1993.
- Sudarsono. *Kamus Hukum*. PT. Rineka Cipta. Jakarta. 2009.
- Sudarsono, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cetakan Kelima, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2007.
- Sutedi Adrian. *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Sinar Grafika. Jakarta. 2011.
- Sutedi Adrian. *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.
- Thontowi Jawahir. *Pengantar Ilmu Hukum*. Pustaka Fahima. Yogyakarta. 2007.
- Usman, *Aspek-Aspek Hukum Perbankan di Indonesia*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta. 2001.