

**PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA  
INDONESIA YANG MENGALAMI PENETAPAN BIAYA  
BERLEBIH DALAM PERJANJIAN PENEMPATAN KE  
LUAR NEGERI  
(Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

**ANJASMARA RAMBE**

**NPM: 1506200095**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 14 Maret 2019, Jam 08,30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

**MENETAPKAN**

**NAMA** : ANJASMARA RAMBE  
**NPM** : 1506200095  
**PRODI/BAGIAN** : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
**JUDUL SKRIPSI** : PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA YANG MENGALAMI PENETAPAN BIAYA BERLEBIH DALAM PERJANJIAN PENEMPATAN KE LUAR NEGERI (Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)

**Dinyatakan** : ( A ) Lulus Yudisium dengan predikat Istimewa  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM PERDATA.

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H  
NIP: 196003031986012001

**Sekretaris**

FAISAL, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. Dr. RAMLAN, S.H., M.Hum.
2. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H.
3. ATIKAH RAHMI, S.H., M.H.

- 1.
- 2.
- 3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : ANJASMARA RAMBE  
NPM : 1506200095  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA YANG MENGALAMI PENETAPAN BIAYA BERLEBIH DALAM PERJANJIAN PENEMPATAN KE LUAR NEGERI (Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)  
PENDAFTARAN : Tanggal 08 Maret 2019

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
Dekan Fakultas Hukum

Pembimbing

  
Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H  
NIP: 196003031986012001

  
ATIKAH RAHMI, S.H., M.H.  
NIDN: 0129057701

Unggul | Cerdas | Terpercaya





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id  
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : ANJASMARA RAMBE  
NPM : 1506200095  
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA  
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA YANG MENGALAMI PENETAPAN BIAYA BERLEBIH DALAM PERJANJIAN PENEMPATAN KE LUAR NEGERI (Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 06 Maret 2019

Pembimbing

  
ATIKAH RAHMI, S.H., M.H.  
NIDN: 0129057701

Unggul | Cerdas | Terpercaya

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Anasmara Rambe  
Npm : 1506200095  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata  
Judul Skripsi : Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Mengalami Biaya Berlebih Dalam Perjanjian Penempatan Ke Luar Negeri. ( Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata )

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang merujuk pada sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 26 Februari 2019

Saya yang menyatakan



ANJASMARA RAMBE  
NPM : 1506200095



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : ANJASMARA RAMBE  
**NPM** : 1506200095  
**PRODI/BAGIAN** : Ilmu Hukum/ Hukum Perdata  
**JUDUL SKRIPSI** : PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA YANG MENGALAMI PENETAPAN BIAYA BERLEBIH DALAM PERJANJIAN PENEMPATAN KE LUAR NEGERI (Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)  
**Pembimbing** : ATIKAH RAHMI SH., MH

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
12/02-19	Penyatahan Skripsi	
19/02-19	Perbaiki Latar Belakang, Rumusan Masalah, Metode Penelitian	
20/02-19	Perbaiki tulisan Bab II & III, Sumber, Kutipan	
21/02-19	Perbaiki tulisan, perjelas sumber kutipan	
27/02-19	Bab III fokuskan menguraikan Rumusan Masalah	
28/02-19	Perhatikan spasi antar paragraf, singkatan	
02/03-19	Perbaiki Bab	
04/03-19	Perbaiki Bab III, kesimpulan, Daftar pustaka	
05/03-19	Acc diperbanyak untuk diujikan	

Diketahui,  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. IDA HANIFAH, SH., MH)

DOSEN PEMBIMBING

(ATIKAH RAHMI SH., MH)

## **ABSTRAK**

### **PERLINDUNGAN TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA YANG MENGALAMI PENETAPAN BIAYA BERLEBIH DALAM PERJANJIAN PENEMPATAN KE LUAR NEGERI**

**(Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)**

**Anjasmara Rambe**

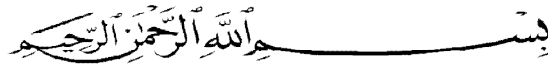
Keberadaan tenaga kerja Indonesia sebagai devisa negara sudah menjadi hal yang fundamental dalam meningkatkan pendapatan pemasukan negara. Lahirnya hubungan perdata antara tenaga kerja Indonesia dengan perusahaan jasa/PPTKIS, akan melahirkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak untuk menjalankan kepentingan dalam kontrak/perjanjian. Namun seringkali perusahaan tenaga jasa penempatan tenaga kerja Indonesia keluar negeri melakukan praktik *overcharge*/ menetapkan biaya berlebih diluar perjanjian yang dilakukan diawal dengan tenaga kerja Indonesia. Tujuan Penelitian ini untuk mengkaji bagaimana perlindungan hukum secara yuridis terhadap tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri yang mengalami praktik *overcharge* atau biaya penempatan berlebih yang ditetapkan oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif yang dilakukan dengan pendekatan asas dan perundang-undangan yang diambil melalui data kewahyuan dari Al-Quran dan As-sunah serta data sekunder dan data tersier yang diolah menjadi suatu kesimpulan dalam bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami *overcharge*.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia kurang dilakukan secara optimal, oleh karena itu masih banyak perusahaan jasa swasta yang melakukan praktik *overcharge* atau biaya penempatan berlebih. Penegakan yang dilakukan oleh Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang masih bersifat *reactive* menjadi penghambat dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami *overcharge* pada perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu masih banyak yang perlu dibenahi untuk menghadapi praktik *overcharge* yang dilakukan oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia

**Kata Kunci : Perlindungan, Tenaga Kerja Indonesia, Penetapan Biaya Berlebih, Perjanjian Penempatan, Perusahaan Jasa Swasta**

## KATA PENGANTAR



### **Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh**

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul “Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Mengalami Penetapan Biaya Berlebih Dalam Perjanjian Penempatan Ke Luar Negeri (Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)”.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M. Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H.

Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Ibu Atikah Rahmi S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing saya



yang telah memberikan saya bimbingan dan masukan hingga Skripsi ini terselesaikan.

Kemudian Bapak Dr. Ramlan, S.H., M.Hum selaku Pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan serta arahan sehingga skripsi ini selesai. Kemudian juga kepada bapak Faisal Riza SH. M.Hum sebagai Kepala Jurusan Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Penghargaan dan terimakasih disampaikan kepada Komunitas Debat Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah mendukung hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada ayahanda dan ibunda: Parmohonan Rambe dan Hotmawani Saragih, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang.

Kemudian tak lupa juga kepada Dr. Tengku Erwin Syahbana SH. M.Hum, yang telah menjadi ayah kami di kampus dan di kantin, yang selalu memberikan ilmu pengetahuan yang sangat banyak hingga skripsi ini mampu dibahas dengan cukup dalam melalui pengetahuannya. Demikian juga kepada Rizky Rahayu Fitri, Taufiq Azhar Nasution, Amelia Syafira, Oktia Elfriza Batubara, Dicky Wahyudi yang penuh ketabahan selalu mendampingi dan memotivasi untuk menyelesaikan

segala kebutuhan untuk menyelesaikan tugas akhir untuk menyelesaikan masa studi ini dan juga kawan berjuang dalam mengkaji ilmu akademisi selama bangku perkuliahan.

Tiada gedung yang paling indah, kecuali persahabatan, untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada Group Kita-Kita Wisuda dan Juga Grup keluarga syahrini serta geng tandem ( Rizki Fauzi dan Indra Prawira Lubis) sebagai tempat curahan hati selama ini, begitu juga kepada semua sahabatku atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah, kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya. Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarkatuh.

Medan, 17 Februari 2019  
Hormat Penulis

Anjasmara Rambe  
1506200095

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PENDAFTARAN UJIAN</b> .....	i
<b>BERITA ACARA UJIAN</b> .....	ii
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	vii
<b>DAFTARTABEL</b> .....	viii
<b>BAB IPENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
1. Rumusan Masalah .....	7
2. Faedah Penelitian .....	7
B. Tujuan Penelitian.....	8
C. Definisi Operasional .....	9
D. Keaslian Penelitian .....	10
E. Metode Penelitian .....	12
1. Jenis Penelitian .....	12
2. Sifat Penelitian .....	13
3. Sumber Data .....	13
4. Alat Pengumpul Data .....	14
5. Analisis Data .....	15
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA 16</b>	
A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Tinjau Dari UU Perlindungan Buruh Migran .....	16
B. Perkembangan Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri .....	23
C. Eksistensi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	

Sebagai Subjek Hukum Dalam Perjanjian Penempatan TKI 28

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

- A. Pelaksanaan Perjanjian Penempatan Kerja Indonesia Ke Luar Negeri ..... 31
- B. Akibat Hukum Yang Timbul Atas Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Antara PPTKIS dan Calon Tenaga Kerja Indonesia ..... 43
- C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Mengalami Biaya Penempatan Melebihi Pada Perjanjian Penempatan Oleh PPTKIS ..... 58

### **BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

- A. Kesimpulan ..... 76
- B. Saran .....78

### **DAFTAR PUSTAKA**



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Negara Kesatuan Republik Indonesia merupakan Negara Hukum. Sejak Negara ini didirikan, bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan salah satu dari kebutuhan asasi warga Negara.<sup>1</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 selanjut disebut UUD NKRI Tahun 1945 sebagai dasar hukum tertinggi, menjamin hak-hak setiap warga Negara Indonesia yang dinamakan hak konstitusional. Didalam Pasal Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Buruh Migran, perlindungan buruh migran di Indonesia bertujuan untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara Pekerja migran Indonesia. Artinya disini Negara menjamin hak untuk bekerja dan mendapat upah terhadap setiap warga Negara Indonesia, baik itu yang bekerja di dalam maupun di luar negeri.

Keberadaan tenaga kerja Indonesia diluar negeri semakin berkembang pesat seiring banyaknya masyarakat Indonesia yang telah menyelesaikan pendidikan formal, baik itu sekolah menengah atas dan sederajatnya, diploma, ataupun sarjana. Sebagian besar dari lulusan tersebut memilih untuk bekerja diluar negeri dengan alasan bahwa sulitnya mendapat pekerjaan di Indonesia, sedangkan upah diluar negeri dinilai lebih memiliki nilai yang fantastis dibandingkan bekerja di Indonesia. Berdasarkan Data yang diperoleh dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disebut sebagai BNP2TKI jumlah penempatan terhadap Tenaga kerja Indonesia dari bulan januari

---

<sup>1</sup> Adrian sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : SinarGrafika, halaman 1.

hingga september mencapai total 204. 836 ribu tenaga kerja. Jumlah tersebut memiliki peningkatan dibandingkan dari tahun 2017 dengan selisih 9.368 tenaga kerja yang ditempatkan.<sup>2</sup>Apabila merujuk pada data tersebut, artinya jumlah tenaga kerja Indonesiadiluar negeri terus meningkat setiap tahunnya. Sehingga melihat jumlahnya semakin besar setiap tahun, artinya Negara harus semakin fokus untuk melindungi hak tenaga kerja yang berada diluar negeri .

Berdasarkan data dari BNP2TKI, Negara yang paling banyak ditempatkan oleh tenaga kerja Indonesia yakni:

Tabel 1

Jumlah Populasi Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri2018<sup>3</sup>

<b>NO</b>	<b>Negara</b>	<b>Populasi Tenaga Kerja Indonesia</b>
<b>1</b>	Malaysia	68.461 Tenaga Kerja Indonesia
<b>2</b>	Taiwan	52.629 Tenaga Kerja Indonesia
<b>3</b>	Hongkong	48.159 Tenaga Kerja Indonesia
<b>4</b>	Singapore	13.364 Tenaga Kerja Indonesia
<b>5</b>	Saudi Arabia	4.524 Tenaga Kerja Indonesia

Pada tahun 2018 jumlah peningkatan penempatan tenaga kerja Indonesia di Negara Malaysia sekitar 3.008 TKI. Meskipun jumlah penempatan TKI di malaysia memiliki jumlah yang lebih banyak dari Negara yang lain, akan tetapi selisih jumlah peningkatan pada penempatan TKI dari 2017-2018 masih dikuasai

<sup>2</sup>Pusat Penelitian dan Pengembangan BNP2TKI (BNP2TKI). 2018. *Data Penempatan dan Perlindungan PMI periode januari-september*,halaman 1-2.

<sup>3</sup>*Ibid.*, halaman 8

oleh Negara Taiwan sekitar 3.031 TKI dan juga Singapore sekitar 3.760 TKI. Angka tersebut menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri lebih mendominasi di wilayah Negara-Negara yang berada di Benua Asia.

BNP2TKI merupakan salah satu dari sebuah Lembaga Pemerintah Non Departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi untuk melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.<sup>4</sup>

Deputi Perlindungan BNP2TKI menjelaskan bahwa jasa pengiriman uang ataupun remitansi dari tenaga kerja Indonesia menyumbang 10% dari nilai APBN Negara.<sup>5</sup> Artinya meskipun tenaga kerja Indonesia hanya seorang pekerja yang tidak memiliki keahlian seperti pembantu rumah tangga dan buruh kasar, namun tenaga kerja Indonesia dianggap sebagai pahlawan devisa dalam membantu pemasukan atau *income* Negara .

BNP2TKI mencatat pengiriman uang dari Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Negara asalnya (remitansi) hingga periode November 2017 mencapai sebesar USD 8.015.885.120,00. atau setara Rp. 108.326.671.517.984,00. Data remitansi ini diperoleh dari kolaborasi antara BNP2TKI dengan Bank Indonesia (Divisi Statistik Neraca Pembayaran Indonesia dan Posisi Investasi

---

<sup>4</sup>BNP2TKI.[https://id.wikipedia.org/wiki/Badan\\_Nasional\\_Penempatan\\_dan\\_Perlindungan\\_Tenaga\\_Kerja\\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Nasional_Penempatan_dan_Perlindungan_Tenaga_Kerja_Indonesia), diakses 03 Oktober 2018 Pukul 22.34 WIB

<sup>5</sup>DetikFinance. *Ini Dia Mengapa TKI Disebut 'Pahlawan Devisa Negara* . Melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2038367> diakses pada tanggal 08 desember 2018 pukul 15.44 WIB

InternasionalIndonesia).<sup>6</sup> Melihat jumlah remintasi yang cukup dari tenaga kerja Indonesia, ini membuat keuntungan bagi pemerintah sebagai pemasukan Negara .

Pada umumnya masyarakat Indonesia yang ingin menjadi tenaga kerja Indonesiadiluar negeri sering menggunakan perusahaan swasta untuk bisa menjadi tenaga kerja diluar negeri, karenadianggap sebagian para calon tenaga kerja Indonesiaprosesnya lebih praktis dan efisien terhadap waktu dibandingkan melalui pihak pemerintah. Perusahaan yang bergerak dibidang jasa untuk mengantarkan para pekerja yang ingin keluar negeri sering disebut Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) atau sekarang dinamakan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).

Prosedur dalam mendirikan PPTKIS juga memiliki syarat dan ketentuan khusus agar PPTKIS tersebut tidak dikatakan *illegal* dan sesuai prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Menurut ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 untuk dapat memperoleh Surat Izin Pengerahan dan Penempatan TKI (SIPPTKI) pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta harus memenuhi persyaratan yang telah diatur.

Terkait dalam hal melakukan penempatan terhadap Tenaga Kerja Indonesia, pada umumnya PPTKIS memiliki mitra di beberapa Negara untuk menempatkan para calon tenaga kerja yang akan dikirim ke Negara yang diinginkan oleh calon tenaga kerja tersebut. Mitra tersebut berfungsi sebagai pelaksana untuk mempertemukan antara majikan dan tenaga kerja Indonesia serta

---

<sup>6</sup>Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.*Rp 108 Triliun Remitansi TKI Tahun 2017* melalui<http://www.bnptki.go.id/read> diakses pada tanggal 08 desember 2018 pukul 16.09 WIB.



sebagai penanggungjawab dalam menyelesaikan administrasi dari tenaga kerja di Negara tersebut.

Adanya hubungan antara calon tenaga kerja Indonesia dan PPTKIS terkait penyediaan jasa swasta untuk mendapatkan penempatan kerja diluar negeri, artinya antara kedua belah pihak tersebut akan melahirkan hubungan perdata terkait perjanjian dan pemenuhan hak dan kewajiban antara para-pihak tersebut. Sebelum calon tenaga kerja Indonesia yang diberangkatkan ke Negara tujuan untuk menjadi tenaga kerja, kedua belah pihak (PPTKIS dan Calon Tenaga kerja Indonesia) harus membuat perjanjian penempatan kerja sesuai kesepakatan kedua belah pihak. Oleh karena itu tenaga kerja Indonesia dan PPTKIS harus melaksanakan perjanjian sesuai dengan syarat sah perjanjian melalui KUHPperdata Pasal 1320. Pada umumnya, para calon tenaga kerja Indonesia dalam Perjanjian Penempatan Kerja tidak membayar langsung biaya penempatan kerja kepada PPTKIS, namun mereka akan membayar biaya tersebut ketika sudah mulai bekerja. Tenaga kerja Indonesia yang menggunakan jasa dari PPTKIS akan mendapat potongan gaji dari perusahaan jasa tersebut untuk memenuhi prestasinya tergantung klausul yang ada pada perjanjian antara kedua belah pihak tersebut. Kemudian kewajiban dari PPTKIS sendiri adalah untuk melakukan penempatan dan juga perlindungan terkait keberadaan tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri.

Faktanya seringkali para tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri terkena praktik *overcharge* atau biaya penempatan yang melebihi dari ketentuan kontrak/perjanjian yang telah dibuat antara PPTKIS dan tenaga kerja Indonesia

tersebut. Praktik *overcharge* ini sering dilakukan oleh pihak perusahaan jasa PPTKIS dan Juga pihak Agen yang menjadi mitra PPTKIS di Negara tempat keberadaan tenaga kerja Indonesia. Berdasarkan data dari BNP2TKI, ada 26 (dua puluh enam) PPTKIS dan agent melakukan praktik *overcharge* kepada tenaga kerja Indonesia, sehingga menyebabkan para TKI diluar negeri banyak mengalami kerugian karena adanya praktik *overcharge* dan tidak bisa menikmati gaji secara utuh pada pekerjaannya.<sup>7</sup>

Artinya berdasarkan kasus diatas, hal ini merupakan bentuk pelanggaran hak para tenaga kerja Indonesia yang sedang mencari penghidupan yang layak diluar negeri. Sebagian perusahaan jasa penempatan TKI dan agen tersebut beralasan biaya yang ditetapkan melebihi pada surat perjanjian merupakan pemenuhan biaya administrasi selama keberadaan tenaga kerja Indonesia bekerja di Negara tersebut. Namun disisi lain ini merupakan bentuk pemberatan bagi TKI dan juga termasuk dalam bentuk perbuatan wanprestasi yang dilakukan oleh perusahaan jasa swasta/PPTKIS.

Melihat hal yang sangat krusial pada latar belakang diatas, yang akhirnya membuat tenaga kerja Indonesia banyak dirugikan oleh perusahaan jasa dan *agency* penempatan TKI. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Mengalami Penetapan Biaya Berlebih Dalam Perjanjian Penempatan Ke Luar Negeri (Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)”** sebagai

---

<sup>7</sup>BNP2TKI tindak 26 PPTKIS yang melakukan overcharging. Melalui <http://www.bnp2tki.go.id/read> diakses pada tanggal 18 desember pukul 13.40 WIB

judul skripsi dari tugas akhir untuk menyelesaikan tugas perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **1. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat diambil suatu rumusan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana pelaksanaan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri?
- b. Bagaimana akibat hukum yang timbul atas perjanjian Penempatan tenaga kerja Indonesia antara PPTKIS dan calon tenaga kerja Indonesia?
- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami biaya penempatan yang melebihi pada perjanjian penempatan oleh PPTKIS?

## **2. Faedah Penelitian**

### **a. Secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan berfaedah untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka pengembangan ilmu terhadap tanggung jawab perusahaan-perusahaan perseroan terbatas khususnya terkait tanggung jawab perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta dalam mengirimkan tenaga kerja keluar negeri.

### **b. Secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat agar hukum dapat tetap ditegakkan demi kepentingan masyarakat khususnya para tenaga kerja

Indonesia yang bekerja di luar negeri yang sering mengalami *overcharge*/biaya penempatan yang berlebih dan mendapat perlakuan yang sewenang sewenang oleh pihak perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia dan *agent* tenaga kerja diluar negeri khususnya di Negara -Negara bagian asia seperti Negara Taiwan, Hongkong, dan Asia timur lainnya.

## **B. Tujuan Penelitian**

Sebuah penelitian yang dilakukan tentu memiliki tujuan sebab untuk melakukan penelitian tersebut, adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bentuk pelaksanaan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia keluar negeri.
- b. Untuk mengetahui akibat hukum yang timbul atas perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia antara PPTKIS dan calon tenaga kerja Indonesia.
- c. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami biaya penempatan yang melebihi pada perjanjian penempatan oleh PPTKIS.



### **C. Definisi Operasional**

Definisi Operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi atau konsep-konsep khusus yang akan diteliti.<sup>8</sup>

Beberapa definisi operasional dalam penelitian ini dapat dijelaskan dibawah ini sebagai berikut:

#### **1. Perlindungan**

Perlindungan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah suatu hak yang didapatkan oleh seseorang tenaga kerja Indonesia dalam hal gaji, kebutuhan psikis dan lain-lain berdasarkan kesepakatan yang telah dilakukan dalam kontrak/perjanjian penempatan.

#### **2. Tenaga Kerja Indonesia**

Tenaga Kerja Indonesia yang dimaksud dalam skripsi ini adalah salah satu subjek hukum dalam melakukan aktivitas ataupun perbuatan hukum terkait dengan perjanjian dalam kontrak pengiriman sebagai tenaga kerja diluar negeri terhadap perusahaan jasa yang bersangkutan dalam melaksanakan penempatan. Tenaga Kerja Indonesia juga subjek hukum yang dilindungi oleh Negara dalam melakukan perjanjian privat atau perdata untuk menjadi tenaga kerja di luar wilayah Indonesia/luar negeri dalam mencari penghidupan.

#### **3. Perjanjian Penempatan**

Perjanjian Penempatan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah Perjanjian yang dilakukan antara calon tenaga kerja Indonesia dengan perusahaan

---

<sup>8</sup>Fakultas Hukum UMSU. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 5.

penempatan tenaga kerja Indonesia swasta terkait perjanjian pembiayaan keberangkatan si calon tenaga kerja Indonesia yang akan dipekerjakan diluar negeri.

#### **4. Penetapan Biaya Berlebih**

Penempatan biaya berlebih dalam hal ini adalah praktik yang dilakukan oleh PPTKIS untuk meminta biaya penempatan yang melebihi dari isi perjanjian penempatan ke luar negeri terhadap tenaga kerja Indonesia.

#### **5. Luar Negeri**

Luar negeri yang dimaksud dalam skripsi ini adalah wilayah yang berada diluar dari teritorial Indonesia yang di huni oleh para tenaga kerja Indonesia untuk mencari penghidupan yang layak serta mendapatkan upah yang sesuai diatur dalam perjanjian penempatan.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Untuk melihat dan mengetahui keaslian penelitian skripsi ini yang berjudul **“Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Mengalami Penetapan Biaya Berlebih Dalam Perjanjian Penempatan Ke Luar Negeri ( Kajian Teoritis Dalam Perspektif Hukum Perdata)”**. Bahwasanya belum pernah dilakukan penulisan skripsi dengan judul tersebut di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, meskipun di lain sisi barangkali terdapat judul yang hampir sama namun substansinya berbeda. Penulis menulis skripsi ini berdasarkan literatur-literatur yang diperoleh di perpustakaan, peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia

yang telah melaksanakan biaya penempatan oleh perusahaan jasa swasta yakni perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri serta media cetak dan elektronik.

Adapun Judul Skripsi yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya memiliki variabel yang sedikit sama dengan judul skripsi ini antara lain:

1. Skripsi Thawir Munardi, NPM 1106200546, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Tahun 2011 yang berjudul **“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menempatkan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri”** Skripsi ini merupakan jenis penelitian yuridis-empiris, sedangkan penelitian pada tulisan penulis saat ini memiliki jenis penelitian yuridis-normatif. Kemudian secara substansial judul dari skripsi ini lebih cenderung pada pengawasan kewenangan dinas ketenagakerjaan.
2. Skripsi Sun Manurung, NIM 140200341, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Tahun 2014 yang berjudul **“Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (Studi: PT. Mutiara Karya Mitra Medan)”**. Skripsi ini merupakan penelitian yang berjenis yuridis empiris, sedangkan penelitian pada penulis saat ini memiliki jenis penelitian yuridis-normatif. Secara pembahasan penelitian skripsi ini berbeda dengan penelitian penulis, karena penulis skripsi yang saat ini lebih spesifik membahas perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia dibandingkan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia. Oleh

karena itu secara substansial kedua skripsi tersebut berbeda dengan skripsi yang akan diteliti penulis saat ini.

Pada dasarnya penelitian yang telah ada tidak sama dengan penelitian yang sudah ada terlebih dahulu, baik dari segi judul maupun pokok permasalahan yang dibahas. Karena dalam hal ini penulis lebih fokus pada aspek perjanjian penempatan tenaga kerja dalam penelitian ini. Oleh karena itu secara akademik penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

## **E. Metode Penelitian**

Untuk Melengkapi Skripsi ini agar tujuannya dapat lebih terarah dan mampu dipertanggungjawabkan secara ilmiah dan akademik, maka metode penelitian yang dipergunakan oleh penulis antara lain :

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>9</sup> Penelitian yuridis mengandung arti bahwa dalam meninjau dan menganalisa masalah dipergunakan data sekunder dibidang hukum, yaitu meliputi berbagai macam peraturan perundang-undangan, hasil karya ilmiah, hasil-hasil penelitian dan literatur-literatur ilmu hukum.<sup>10</sup> Sedangkan pada kata

---

<sup>9</sup> Amiruddin dan Zinal Askin. 2003. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada., halaman.118.

<sup>10</sup> *Ibid*

normatif mengandung arti dalam meninjau dan menganalisa masalahnya dilakukan dengan pendekatan melalui asas dan perundang-undangan.<sup>11</sup>

## **2. Sifat Penelitian**

Sifat penelitian ini merupakan penelitian deskriptif atau menggambarkan sifat, peristiwa dan gejala. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini bertujuan untuk memberikan data yang dapat dilihat seteliti mungkin, mengenai perlindungan tenaga kerja Indonesia yang mengalami biaya penempatan yang berlebih diluar dari kesepakatan dan perjanjian yang telah dilakukan oleh calon tenaga kerja Indonesia dan pihak perusahaan swasta yang melakukan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

## **3. Sumber data**

Menurut buku pedoman Fakultas Hukum UMSU, ada 3 (tiga) sumber yang berlaku yakni :

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam; yakni Al-Quran dan Hadist (Sunah Rasul). Data ini pada umumnya disebut sebagai data yang berasal dari hukum Islam.
- b. Data Primer, yakni data yang diambil dan diperoleh secara langsung dari lapangan pada objek penelitian.
- c. Data Sekunder, yakni data yang telah di dokumentasikan oleh pihak yang pernah melakukan penelitian seperti buku-buku, jurnal hukum dan dokumen-dokumen instansi yang telah direkap.

---

<sup>11</sup>*Ibid*

Pada Penelitian ini, data yang digunakan ialah data yang bersumber dari Al-Qur'an dan Hadist serta data sekunder yaitu data yang dikumpul oleh orang lain pada waktu penelitian dimulai data yang telah tersedia baik yang diambil ketika turun ke lapangan ataupun diperoleh dari studi kepustakaan atau studi literatur yang terdiri atas:<sup>12</sup>

- a. Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat yakni peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini seperti: Undang-Undang Dasar Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti : buku-buku literatur atau bahan-bahan bacaan, hasil karya dari kalangan umum, karya-karya tulisan ilmiah lainnya yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.
- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti: Kamus Hukum, Ensklopedia, Kamus Bahasa Indonesia, Kamus Bahasa Inggris, Surat Kabar, Internet dan lain sebagainya.

---

<sup>12</sup>Bambang Sunggono. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo, halaman 38

#### **4. Alat Pengumpul Data**

Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan melalui studi kepustakaan dengan alat pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian dengan cara cara melakukan penelitian kepustakaan / studi Dokumentasi yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan judul skripsi yang sedang diteliti yang dilakukan pada perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) dan perpustakaan Universitas Sumatera Utara (USU). Penulis hanya menganalisa benda-benda tertulis seperti: buku-buku literatur yang terkait tenaga kerja Indonesia serta peraturan perundang-undangan terkait dan sumber data lainnya yang tersedia ditempat studi kepustakaan dilakukan.

#### **5. Analisis Data**

Berdasarkan sifat penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif, yaitu dimana data yang dikumpul dan diperoleh diadakan analisa dan konstruksi dalam prosesnya. Untuk dapat memecahkan permasalahan yang ada serta untuk dapat menarik kesimpulan dengan memanfaatkan data data yang telah dikumpulkan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Tinjau Dari UU Perlindungan Buruh Migran**

Perlindungan hukum secara bahasa berasal dari kata istilah perlindungan menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) dapat disamakan dengan istilah proteksi, yang artinya adalah proses atau perbuatan memperlindungi. Sedangkan kata hukum menurut KBBI adalah peraturan atau adat yang secara resmi dianggap mengikat, yang dikukuhkan oleh penguasa ataupun pemerintah, undang-undang, peraturan, dan sebagainya untuk mengatur pergaulan hidup masyarakat, patokan atau kaidah tentang peristiwa alam tertentu, keputusan, atau pertimbangan yang ditetapkan oleh hakim dalam pengadilan, atau vonis. Pengertian perlindungan hukum dari aspek sosiologis adalah jaminan perlindungan dan atau masyarakat kepada warga Negara dalam melaksanakan fungsi, hak, kewajiban, peranannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup>

Pengertian perlindungan hukum adalah pelindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewangan atau sebagai kumpulan peraturan-kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Hukum memberikan perlindungan terhadap hak-hak individu atau subjek hukum dari sesuatu yang mengakibatkan tidak terpenuhinya hak-hak

---

<sup>13</sup>Cindy Nathasya Wattimena. Perlindungan Hukum Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. *Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum* 2017 halaman 2



tersebut.<sup>14</sup> Sedangkan pengertian perlindungan hukum menurut Satjito Rahardjo, perlindungan hukum adalah adanya upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasikan suatu Hak Asasi Manusia kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingan tersebut.<sup>15</sup>

Kemudian berbicara tentang perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia, secara normatif payung hukum bagi pekerja migran Indonesia melalui Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Undang-Undang itu sendiri adalah pendelegasian dari apa yang diperintahkan oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Namun karena hakikatnya pekerja adalah buruh Indonesia yang bekerja diluar wilayah yuridiksi hukum Indonesia, maka dalam Pasal 34 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 mendelegasikan peraturannya lebih lanjut. Dapat dikatakan bahwa Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 “Undang-Undang yang memiliki implementasi yang sejajar dengan hirarkinya”. Pasal 34 Undang-Undang No.12 Tahun 2003 menyatakan bahwa ketentuan ketentuan dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang. Implementasi pendelegasian Pasal tersebut adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.<sup>16</sup>

Pasal 3 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa tujuan dari disahkannya Undang-Undang ini adalah untuk menjamin pemenuhan dan menegakkan hak-hak asasi pekerja migran Indonesia dan menjamin hak atas perlindungan hukum, ekonomi, sosial dan keluarga mereka. Dalam Undang-Undang No.18 Tahun 2017 tersebut kewajiban dan perlindungan hukum bagi

---

<sup>14</sup>*Ibid*

<sup>15</sup>*Ibid*

<sup>16</sup>Agung Hidayat. Konsep Perjanjian Kerja dan Perlindungan Pekerja. Karya Ilmiah.

pekerja migran Indonesia dilaksanakan sebelum selama dan setelah bekerja. Namun begitu, dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tidak ada satupun Pasal yang merumuskan beban kewajiban kepada pengguna jasa pekerja migran yang notabenenya adalah pihak asing yang menurut hukum Indonesia bukanlah subjek hukum menurut yuridiksi hukum di Indonesia.<sup>17</sup>

Menurut Vivienne Harpwood perlindungan hukum akan melahirkan suatu objek yang akan menjadi pertanggungjawaban dalam ruang lingkup perdata yakni:

1. *Compensation*

Salah satu tujuan dari sistem pertanggungjawaban dalam bentuk upaya dari perlindungan hukum adalah untuk mendapatkan kompensasi apabila timbul kerugian ataupun kematian, yang disebabkan karena perbuatan seseorang.

2. *Protection of interents*

Bentuk perlindungan ini bertujuan untuk melindungi seseorang yang mempunyai hak milik dan *Tort* dibuat untuk melindungi kepentingan tersebut.

3. *Deterrence*

Ketentuan pada *tort* memiliki perbedaan pada penerapannya, dan berfungsi untuk memperkecil resiko kerugian pada kegiatan yang dilakukan dan dapat melakukan perlindungan terhadap manusia serta harta benda miliknya, contohnya perlindungan dalam hal asuransi.

---

<sup>17</sup>*Ibid*

#### 4. *Retribution*

Di dalam *Tort* seseorang terdapat perlindungan kepada pihak yang merasa khawatir atas kejahatan yang akan timbul dan mengancam keselamatan dirinya, kerugian yang timbul ini dapat memperoleh perlindungan asuransi, walaupun ada beberapa kasus yang tetap saja menimbulkan kerugian.

#### 5. *Vindication*

Menyediakan sarana dimana seseorang yang menganggap dirinya tidak bersalah dalam suatu perselisihan dapat dibenarkan dengan menyatakan secara publik untuk menjadi benar oleh pengadilan.<sup>18</sup>

Menurut pendapat para ahli, pengertian perlindungan hukum dalam penjabarannya adalah sebagai berikut:

- a. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan, yang bersumber pada Pancasila dan konsep dari suatu Negara hukum.<sup>19</sup>
- b. Menurut Soetjipto Rahardjo Perlindungan hukum adalah upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara memberikan suatu kekuasaan kepadanya dan salah satu sifat sekaligus tujuan dari hukum itu sendiri adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat. Hal itu diwujudkan dalam bentuk adanya

---

<sup>18</sup>Vivienne Harpwood. 2000. *Principles of Tort Law. Fourth Edition*. London : Cavendish Publishing Limited, halaman 14

<sup>19</sup>Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu. halaman 25

kepastian hukum agar masyarakat dapat menikmati hak-hak yang diberikan sebagai perlindungan hukum terhadap masyarakat.<sup>20</sup>

- c. Menurut CST Kansil, Perlindungan Hukum adalah berbagai/beberapa upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa nyaman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.
- d. Menurut Muktie, A. Fajar Perlindungan Hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dalam hal ini hanya perlindungan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban dalam interaksinya dengan sesama manusia serta lingkungannya sebagai subyek hukum manusia memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan suatu tindakan hukum.

Secara Pengertian tenaga kerja sangat luas apabila dilihat dari berbagai aspek, salah satunya adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja.<sup>21</sup> Apabila dilihat secara futuristik, Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat.<sup>22</sup> Istilah tenaga kerja di Indonesia

---

<sup>20</sup>Soetjipto Rahardjo.1983. *Permasalahan Hukum di Indonesia*. Bandung: Alumni. halaman. 121

<sup>21</sup>Imam Soepomo. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.halaman 33

<sup>22</sup>Meita Djohan Oelangan. Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.*Jurnal Pranata Hukum* Volume 9 Nomor 1 Tahun 2014, halaman 51

lebih familiar dikenal sebagai karyawan dan pengertian dari karyawan tersebut adalah setiap orang yang melakukan karya (pekerjaan).<sup>23</sup>

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja di Indonesia di klasifikasi dalam 3 (tiga) jenis, yaitu tenaga kerja lokal, tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia. Pada umumnya sebagian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup berlimpah. Hal ini dapat dilihat dari masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. Kebijakan dan program pemerintah mengenai penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri merupakan salah satu solusi untuk mengurangi tingkat pengangguran di tanah air, dengan memanfaatkan kesempatan kerja di luar negeri.<sup>24</sup> Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Defenisi yuridis mengenai TKI menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia, sedangkan penempatan buruh migran dalam Pasal 1 angka (3) Undang-Undang

---

<sup>23</sup>*Ibid*

<sup>24</sup>Hidayat.. 2017. Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Taiwan Dan Malaysia Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Protection Of Indonesian Workers Rights In Taiwan And Malaysia In Human Rights Perspective). *Jurnal HAM*, Volume 8, Nomor 2 2017 , halaman 106.

Nomor 18 Tahun 2017 adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan buruh migran sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke Negara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan. Dengan adanya undang-undang ini memberikan kewenangan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam mengatur penempatan para buruh migran atau tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri.<sup>25</sup>

Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam penempatan tersebut disebutkan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Kemudian pada Pasal 32 ayat (1) dan ayat (2) dijelaskan bahwa: Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.

Dalam melakukan perlindungan terhadap pekerja migran atau yang sering disebut sebagai tenaga kerja Indonesia diluar negeri, salah satu pihak yang bertanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan terhadap hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia di luar negeri adalah perusahaan jasa tenaga

---

<sup>25</sup>*Ibid*

kerja Indonesia (PJTKI) atau sekarang disebut sebagai perusahaan pengarah tenaga kerja Indonesia swasta (PPTKIS).<sup>26</sup> Selain PPTKIS, yang bertanggung jawab dalam hal melindungi tenaga kerja Indonesia diluar negeri adalah Tim Advokasi Pembelaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang dimana memiliki kewajiban sebagai berikut :<sup>27</sup>

1. Memberikan perlindungan, pembelaan hak-hak dasar bantuan hukum bagi tenaga kerja Indonesia diluar negeri.
2. Melakukan pendataan dan penelitian dokumen tenaga kerja Indonesia (bekerjasama dengan *agency*).
3. Mendata dan alamat majikan.
4. Bimbingan dan penyuluhan bagi TKI
5. Memberikan konsultasi dan pendampingan bagi TKI yang bermasalah.
6. Membantu penyelesaian perselisihan antara TKI dengan pengguna/majikan.
7. Memberikan bantuan penyelesaian administrasi dan dokumen TKI.
8. Mengurus penyelesaian pembayaran atas gaji TKI yang tidak dibayar.
9. Memproses penyelesaian pemenuhan hak-hak akibat pemutusan hubungan kerja dan harta kekayaan TKI.
10. Mengupayakan pembelaan hukum bagi TKI.
11. Mengurus penyelesaian sengketa antara TKI dengan pihak ketiga (bukan pengguna/majikan).
12. Mengurus jaminan atas resiko kecelakaan kerja atau kematian yang dialami oleh TKI.
13. Membantu proses pemulangan TKI.
14. Melaksanakan tugas yang berkaitan dengan tugas tim sesuai petunjuk menteri yang terkait.

## **B. Perkembangan Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.**

Isitilah lain dari kata perjanjian atau kontrak, Pengertian perjanjian atau kontrak diatur Pasal 1313 KUH Perdata, dimana yang dimaksud dengan perjanjian adalah “suatu perbuatan dengan mana satu pihak atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang atau lebih”. Sedangkan menurut doktrin (teori lama) yang

---

<sup>26</sup>Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan:Ratu Jaya, halaman 181

<sup>27</sup>*Ibid*

disebut dari perjanjian adalah “Perbuatan hukum berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.<sup>28</sup> Hukum kontrak/perjanjian salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang, sesuai dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat. Faktor penyebab tumbuh dan berkembangnya hukum kontrak adalah karena pesatnya kegiatan bisnis yang dilakukan oleh para masyarakat modern dan pesatnya transaksi yang dilakukan oleh pemerintah.<sup>29</sup>

Menurut teori baru yang dikemukakan oleh Van Dunne, yang dapat diartikan dengan makna perjanjian, adalah “Suatu hubungan hukum antara dua pihak atau lebih berdasarkan kata sepakat untuk menimbulkan akibat hukum”.<sup>30</sup> Kontrak yang dibuat dalam hubungan bisnis memiliki sifat yang tidak berbeda dengan perjanjian, yaitu ikatan yang memiliki akibat hukum. Akibat hukum dari perjanjian (kontrak) yang sah adalah berlakunya perjanjian sebagai undang-undang bagi mereka yang telah membuatnya *pacta sunt servanda*. Para pihak dalam perjanjian tidak boleh keluar dari perjanjian secara sepihak, kecuali apabila telah disepakati oleh para pihak atau apabila berdasarkan pada alasan-alasan yang diatur oleh undang-undang atau hal-hal yang disepakati dalam perjanjian. Suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga mengikat untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian (kontrak) diharuskan oleh kepatutan, dan kebiasaan atau

---

<sup>28</sup>I Gusti Ngurah Anom. Addendum Kontrak Pemborongan Perspektif Hukum Perjanjian Di Indonesia. *Jurnal Advokasi* Vol. 5 No.2 Tahun 2015, halaman 186

<sup>29</sup>Salim HS. 2008. *Perkembangan Hukum Kontrak Di Luar KUH Perdata*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, halaman 1.

<sup>30</sup>*Ibid*



undang-undang.<sup>31</sup> Untuk itu setiap perjanjian (kontrak) yang disepakati harus dilaksanakan dengan itikad baik dan adil bagi semua pihak.

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, suatu perjanjian dinyatakan sah apabila memenuhi beberapa syarat, adapun syaratnya adalah sebagai berikut :

- a) adanya kesepakatan dari para pihak yang membuat perjanjian,
- b) para pihak harus cakap,
- c) perjanjian menyepakati suatu hal, dan
- d) sebab yang halal.

Perjanjian (kontrak) tidak akan menimbulkan perselisihan apabila dilaksanakan berdasarkan kesepakatan-kesepakatan yang telah dituangkan didalamnya sesuai dengan keinginan dari para pihak. Akan tetapi, terkadang perbedaan penafsiran terhadap kesepakatan dalam perjanjian dapat menimbulkan perselisihan diantara para pihak yang terikat didalamnya sehingga mengganggu pelaksanaannya.

Kemudian dalam suatu perjanjian (kontrak) harus diperhatikan pula beberapa macam asas yang dapat diterapkan antara lain :

- a. Asas Konsensualisme, yakni asas kesepakatan dimana suatu perjanjian dianggap ada seketika setelah ada kata sepakat.
- b. Asas Kepercayaan, yang harus ditanamkan diantara para pihak yang membuat perjanjian.
- c. Asas kekuatan mengikat, maksudnya bahwa para pihak yang membuat perjanjian terikat pada seluruh isi perjanjian dan kepatutan yang berlaku.
- d. Asas Persamaan Hukum, yaitu bahwa setiap orang dalam hal ini para pihak mempunyai kedudukan yang sama dalam hukum.
- e. Asas Keseimbangan, maksudnya bahwa dalam melaksanakan perjanjian harus ada keseimbangan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak sesuai dengan apa yang diperjanjikan.
- f. Asas Moral adalah sikap moral yang baik harus menjadi motivasi para pihak yang membuat dan melaksanakan perjanjian.
- g. Asas Kepastian Hukum yaitu perjanjian yang dibuat oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi para pembuatnya.

---

<sup>31</sup>*Ibid*

- h. Asas Kepatutan maksudnya bahwa isi perjanjian tidak hanya harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tetapi juga harus sesuai dengan kepatutan, sebagaimana ketentuan Pasal 1339 KUH Perdata yang menyatakan bahwa suatu perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifat perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.
- i. Asas Kebiasaan, maksudnya bahwa perjanjian harus mengikuti kebiasaan yang lazim dilakukan, sesuai dengan isi Pasal 1347 KUH Perdata yang berbunyi hal-hal yang menurut kebiasaan selamanya diperjanjikan dianggap secara diam-diam dimasukkan ke dalam perjanjian, meskipun tidak dengan tegas dinyatakan. Hal ini merupakan perwujudan dari unsur *naturalia* dalam perjanjian.<sup>32</sup>

Dalam Burgerlijk Wetboek (BW) atau (KUHPerdata) mengenai hukum perjanjian diatur dalam Buku III tentang Perikatan, dimana hal tersebut mengatur dan memuat tentang hukum kekayaan yang mengenai hak-hak dan kewajiban yang berlaku terhadap orang-orang atau pihak-pihak tertentu. Perikatan dan perjanjian menunjuk pada dua hal yang berbeda.<sup>33</sup> Perjanjian yang menjadi sebagai sumber dari perikatan, apabila dilihat dalam bentuknya, dapat menjadi berupa perjanjian tertulis dan perjanjian tidak tertulis.<sup>34</sup> Istilah hukum perjanjian atau kontrak merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *contract law*, sedangkan dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *overeenscomsrecht*. Suatu perjanjian adalah “suatu peristiwa dimana seseorang berjanji kepada seorang lain atau dimana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan sesuatu hal”. Dengan demikian perjanjian itu menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya.

---

<sup>32</sup>*Ibid*

<sup>33</sup>Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja. 2014. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, halaman 1.

<sup>34</sup>Ahmadi Miru dan Sakka Pati. 2013 *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*. Jakarta: PT RajaGrafindo, halaman 3.

Perikatan merupakan suatu perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan yang mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan itu. Maka hubungan hukum antara perikatan dan perjanjian adalah bahwa perjanjian itu menerbitkan perikatan.

Perjanjian itu sendiri merupakan sumber dari perikatan. Hubungan hukum adalah hubungan yang menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum disebabkan karenatimbulnya hak dan kewajiban, dimana hak merupakan suatu kenikmatan, sedangkan kewajiban merupakan beban. Keberadaan suatu perjanjian atau yang saat ini lazim dikenal sebagai kontrak, tidak terlepas dari terpenuhinya syarat-syarat mengenai sahnya suatu perjanjian/kontrak seperti yang tercantum dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Permasalahan hukum akan timbul jika sebelum perjanjian tersebut sah dan mengikat para pihak, yaitu dalam proses perundingan atau *preliminary negotiation*.<sup>35</sup>

Perjanjian/kontrak penempatan kerja adalah suatu kesepakatan yang dibuat antara calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan swasta atau yang sering disebut sebagai perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta. Calon tenaga kerja Indonesia yang hendak bekerja ke luar negeri sebelum diberangkatkan diwajibkan untuk membuat dan menandatangani suatu perjanjian dengan PPTKIS selaku agen penyalur. Surat perjanjian tersebut dikenal dengan nama Perjanjian Penempatan Kerja Antar Negara, selain agar kedua belah pihak dapat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing, tujuan utama dibuatnya

---

<sup>35</sup>Suharnoko.2014. *Hukum Perjanjian (Teori dan Analisa Kasus)*. Jakarta: Kencana Pramedia Group, halaman 1

perjanjian penempatan adalah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah dalam hal ini TKI-dari perlakuan pihak yang kuat (pengguna jasa).<sup>36</sup>

### **C. Eksistensi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Sebagai Subjek Hukum Dalam Perjanjian Penempatan TKI**

Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta merupakan sebuah badan hukum terkait dengan cara untuk mendapat izin secara tertulis dari pihak pemerintah guna menyelenggarakan berbagai pelayanan penempatan bagi tenaga kerja Indonesia atau tenaga kerja Indonesia untuk keluar negeri. Meskipun badan hukum bukanlah suatu manusia, namun menurut hukum ia dianggap sebagai subjek hukum yang dimana dapat memiliki suatu kehendak serta dapat melaksanakan perbuatan yang menimbulkan akibat hukum.<sup>37</sup> Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran menjelaskan bahwa perusahaan jasa swasta penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri harus berbentuk badan hukum dan sebagai perseroan terbatas. Kemudian di dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dijelaskan secara normatif pengertian perseroan terbatas (PT) dalam Pasal 1 butir 1 yakni:

Perseroan Terbatas yang selanjutnya disebut disebut perseroan adalah badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam saham, dan memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam Undang-Undang ini serta peraturan pelaksanaannya

---

<sup>36</sup>Meita Djohan Oelangan. *Op.Cithalaman* 52

<sup>37</sup>C.S.T Kansil, Chirstine S.T kansil. 2000. *Hukum Perusahaanaan Indonesia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita, halaman 92.

Berdasarkan uraian diatas, bahwa perseroan terbatas adalah kumpulan modal. Artinya badan usaha yang utama adalah modal.<sup>38</sup> Namun dalam membentuk perusahaan jasa/ perseroan terbatas yang bergerak pada sektor penempatan tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja diluar negeri, berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 perusahaan tersebut wajib menyetor modal dalam akta pendirian serta menyetor uang ke bank pemerintah dalam bentuk deposito. Karena Perusahaan Jasa Swasta Penempatan Tenaga Kerja atau yang sering disebut PPTKIS merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mempunyai harta kekayaan yang terpisah dengan kekayaan harta para pengurusnya.<sup>39</sup>Sebutan lain untuk Perusahaan Jasa Swasta /PPTKIS adalah PJTKI.<sup>40</sup>Pada umumnya pelaksanaan kegiatan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia diawasi oleh BNP2TKI. Didalam Pasal 52 ayat 1 Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Migran Indonesia memiliki tanggungjawab sebagai berikut :

- a. mencari peluang kerja;
- b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia; dan menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.

Perusahaan Jasa Swasta Pengerah Tenaga Kerja Indonesia atau yang sering disebut dengan PPTKIS dapat membentuk membentuk kantor cabang di luar wilayah domisili kantor pusatnya serta kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia menjadi tanggung

---

<sup>38</sup>Sentosa Sembiring. 2008. *Hukum Dagang*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, halaman 50

<sup>39</sup>Gatot Supramono. 2007. *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Djambatan, halaman 2

<sup>40</sup>Lalu Husni. 2007. *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada. halaman 101

jawab kantor pusat Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. serta kantor cabang wajib terdaftar di Pemerintah Daerah provinsi.

Salah satu syarat beroperasinya suatu perusahaan jasa swasta pengirim tenaga kerja Indonesia adalah harus adanya Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI). Kemudian dalam mendapatkan SIP3MI sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
- b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. memiliki rencana kerja penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan
- d. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Pendirian perusahaan jasa swasta atau perseroan terbatas yang bergerak dalam bidang jasa pengirim tenaga kerja di Indonesia memiliki ketentuan dan syarat khusus dibanding perseroan terbatas yang seperti penjabaran yang telah disebutkan diatas, persyaratan khusus tersebut dilakukan karena urgensi dalam melakukan pengiriman tenaga kerja Indonesia menjadi hal yang serius berkaitan dengan hak asasi tenaga kerja.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Pelaksanaan Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia KeLuar Negeri**

Hukum kontrak/perjanjian merupakan salah satu bidang kajian hukum yang selalu berkembang sesuai dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat. Faktor penyebab tumbuh serta berkembangnya hukum kontrak adalah banyak terjadi modrenisasi yang terjadi di masyarakat dan pesatnya transaksi yang dilakukan oleh pemerintah saat ini.<sup>41</sup> Selain itu, faktor penyebab dari tumbuh dan berkembangnya hukum adalah karena adanya asas kebebasan berkontrak (*party autonomy*), sebagaimana yang diatur Pasal 1338 KUHPerduta. Kebebasan itu meliputi kebebasan untuk membuat perjanjian, mengadakan kontrak dengan siapapun, menentukan isi kontrak, pelaksanaan dan persyaratannya, serta menentukan bentuk kontrak, yaitu lisan atau tertulis.<sup>42</sup> Adanya kontrak tertulis bertujuan untuk memberikan bukti konkret bahwa telah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak atau lebih dalam melaksanakan sebuah perjanjian. Meskipun terdapat asas kebebasan berkontrak di dalam sebuah perjanjian, akan tetapi asas tersebut tidak secara langsung membenarnya segala kegiatan pelaksanaan perjanjian yang ada di tengah-tengah masyarakat. Karena setiap perjanjian juga harus dilaksanakan sesuai prosedur tertentu untuk memenuhi asas proporsionalitas yang pada objek perjanjian tersebut.

---

<sup>41</sup>Salim Hs. *Op.Cit.* halaman 1

<sup>42</sup>*Ibid*

Dalam Islam ada sebuah ayat yang menjelaskan melalui firman Allah dalam melaksanakan sebuah perjanjian yakni Surah Al-Ankabut Ayat 3 yang berbunyi:

وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ

“Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang yang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta.”

Makna pada ayat di atas artinya, pada pelaksanaan perjanjian setiap pihak wajib menjalankan perjanjian dengan nilai kejujuran dan tidak merugikan para pihak tanpa adanya kebohongan dalam melakukan pelaksanaan perjanjian tersebut.

Perkembangan hukum kontrak saat ini diwarnai oleh semakin tipisnya tabir pemisah antara dua sistem hukum besar, yaitu *common law* dan *civil law*.<sup>43</sup> Menurut Arthur S. Hartkamp, reformasi hukum perdata (*Burgerlijk Wetboek* dan *Wetboek van Koophandel*) Belanda yang sudah dianggap “*out of date*” dimulai sejak 1947 hingga 1992, dengan diketahui Prof. E. M. Meijers dari Universitas Leiden telah berhasil menyusun ulang BW Ned. lama ke dalam sistematika baru NBW menjadi sembilan Buku.<sup>44</sup>

Teori hukum perjanjian yang tradisional mempunyai ciri-ciri yang menekankan pentingnya kepastian hukum dan *predictability* fungsi utama pada suatu kontrak adalah untuk memberikan kepastian tentang pengikatnya suatu perjanjian antara beberapa pihak, sehingga prinsip-prinsip itikad baik dalam suatu

---

<sup>43</sup>Agus Yudha Hernoko. 2014. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup, halaman 9

<sup>44</sup>*Ibid.*, halaman 11



sistem hukum *civil law* dan *common law* hanya dapat diberlakukan jika perjanjian sudah memenuhi syarat sahnya suatu perjanjian.<sup>45</sup>

Sebaliknya, dalam penjelasan teori hukum perjanjian yang modern mempunyai kecenderungan untuk mengabaikan formalitas kepastian hukum demi tercapainya keadilan yang substantial.<sup>46</sup> Pengecualian atas berlakunya doktrin *consideration* dan penerapan doktrin *promissory estoppel* serta asas itikad baik dalam proses negosiasi adalah contoh yang jelas dari teori hukum perjanjian yang modern. Berdasarkan pendekatan sistem norma hukum yang digunakan dalam hukum perdata (KUHPerdata), perjanjian merupakan bagian dari hukum harta kekayaan. Artinya seluruh perjanjian pada dasarnya berkaitan dengan kekayaan yang terkait oleh suatu nilai ekonomis.<sup>47</sup>

Suatu perjanjian dikenal dengan suatu asas pokok yakni kebebasan berkontrak. Berlakunya asas konsensualisme menurut hukum perjanjian Indonesia memantapkan adanya asas kebebasan berkontrak. Tanpa sepakat dari salah satu pihak yang membuat perjanjian, Tanpa sepakat maka perjanjian yang dibuat dapat dibatalkan. Orang tidak dapat dipaksa untuk memberikan sepakatnya. Sepakat yang diberikan dengan paksa adalah *Contradictio interminis*. Adanya paksaan menunjukkan tidak adanya sepakat yang mungkin dilakukan oleh pihak lain adalah untuk memberikan pilihan kepadanya, yaitu untuk setuju mengikatkan diri pada perjanjian yang dimaksud, atau menolak mengikatkan diri pada

---

<sup>45</sup>Suharnoko. *Op.Cit* halaman 21

<sup>46</sup>*Ibid*

<sup>47</sup>Saptono. Teori-Teori Hukum Kontrak Bersumber Dari Paham Individualisme. *Jurnal Repertorium* ISSN: 2355-2646 2014, halaman 68

perjanjian dengan akibat transaksi yang diinginkan tidak terlaksana (*take it or leave it*).<sup>48</sup>

Asas kebebasan berkontrak mula-mula muncul dan berlaku dalam hukum perjanjian Inggris sebagai awal dari sejarah timbulnya asas kebebasan berkontrak digunakan untuk merujuk pada 2 (dua) asas umum yakni:<sup>49</sup>

- a. Asas umum yang mengemukakan bahwa hukum tidak membatasi syarat-syarat yang boleh diperjanjikan oleh para pihak. Asas tersebut tidak membebaskan berlakunya syarat-syarat suatu perjanjian hanya karena syarat-syarat perjanjian tersebut kejam atau tidak adil bagi suatu pihak. Menurut Treotel, asas ini ingin menegaskan bahwa ruang lingkup asas kebebasan berkontrak meliputi kebebasan para pihak untuk menentukan sendiri isi perjanjian yang ingin mereka perbuat.
- b. Asas umum yang mengemukakan pada umumnya seorang menurut hukum tidak dapat dipaksa untuk memasuki suatu perjanjian. Menurut treitel, dengan asas ini beliau ingin mengemukakan bahwa asas kebebasan berkontrak meliputi kebebasan bagi para pihak untuk menentukan dengan siapapun yang ingin atau tidak ingin membuat suatu perjanjian.

Asas kebebasan berkontrak telah menjadi dasar hukum utama dalam hukum perdata, khususnya dalam suatu pelaksanaan hukum perjanjian, dikenal dengan *civil law system* maupun *common law system* bahkan dalam sistem hukum islam.<sup>50</sup>

---

<sup>48</sup>Suwandi Mardan. Menggeluti Disiplin Ilmu Hukum. sangat tertarik dengan Budaya dan Sejarah. Melalui [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com). diakses pada tanggal 22 Januari 2019 Pukul 21.25 WIB

<sup>49</sup>*Ibid.*,halaman 69

<sup>50</sup>*Ibid*

Dalam pelaksanaan perjanjian terdapat 3 unsur yang harus dipenuhi dalam isi perjanjian yakni:

a. Unsur *Essensialia*

Menurut J. Satrio, unsur *essensialia* adalah unsur perjanjian yang selalu harus ada dalam suatu perjanjian, unsur mutlak, yang tanpa adanya suatu unsur tersebut perjanjian tidak akan mungkin ada. Klausula yang halal merupakan unsur *essensialia* untuk adanya perjanjian. Berbicara tentang unsur *essensialia* terhadap adanya suatu perjanjian dalam uraian yang dijelaskan di atas adalah pembicaraan perjanjian dalam pengertian pada umumnya, yang bisa berlaku terhadap perjanjian khusus (bernama) maupun perjanjian tidak bernama secara umum. Dengan mendasarkan pemahaman pada ketentuan Pasal 1320 KUH Perdata maka unsur *essensialia* yang menjadikan adanya perjanjian secara umum adalah kesepakatan yang dilakukan oleh para pihak baik sepakat itu sah atau tidak sah, adanya para pihak baik cakap atau tidak cakap, obyek prestasi yang tertentu atau dapat ditentukan berdasarkan asas proposionalitas, adanya sebab yang halal, yang kesemuanya merupakan sekelompok unsur *essensialia* yang harus ada secara kumulatif. Kemudian J. Satrio menjelaskan bahwa pada perjanjian yang riil, syarat penyerahan objek prestasi perjanjian merupakan *essensialia* sama seperti bentuk tertentu merupakan *essensialia* dari perjanjian formil, demikian pula harga dan barang merupakan unsur *essensialia* dari perjanjian jual beli maupun pada bentuk perjanjian yang lain sesuai dengan ketentuan hukum kontrak. Berdasarkan penjelasan di atas dapat di

deskripsikan bahwa *essensialia* suatu perjanjian secara umum akan membedakan terhadap suatu perbuatan itu sebagai suatu perjanjian atau bukan, sedangkan *essensialia* suatu perjanjian tertentu akan membedakan terhadap keberadaan antara perjanjian khusus tertentu dengan perjanjian tertentu yang lain. Pada umumnya, meskipun tidak dinyatakan secara tegas, unsur *essensialia* seperti tersebut di atur dalam Buku ke III Kitab Undang-Undang Hukum Perdata melalui pengaturan yang bersifat memaksa (*dwigend recht*) yang dapat dikenali dengan ciri, apabila ketentuan tersebut tidak dipenuhi akan berakibat batal demi hukum atas perjanjian yang bersangkutan.

b. Unsur *Naturalia*

Unsur *naturalia* adalah unsur perjanjian yang oleh undang-undang diatur tetapi yang oleh para pihak dapat di singkirkan atau diganti. Unsur ini sebenarnya merupakan bagian-bagian isi perjanjian yang secara umum patut, serta adil terhadap para pihak karena merupakan konsekuensi logis dari sebuah perjanjian yang bersangkutan. Dalam kondisi normal orang pada umumnya pun akan menghendaki pengaturan demikian sebagaimana logisnya. Unsur *naturalia* ini oleh undang-undang diatur dengan hukum yang bersifat mengatur atau menambah (*regelend recht atau aanvullend recht*).

c. Unsur *Accidentalia*

Unsur *Accidentalia* adalah unsur perjanjian yang ditambahkan oleh para pihak karena undang-undang tidak mengatur tentang hal tersebut.

Semua janji-janji dalam suatu perjanjian yang sengaja dibuat untuk menyimpangi ketentuan hukum yang menambah merupakan unsur *accidentalialia*. Pemahaman unsur *accidentalialia* ini akan jelas jika dikaitkan dengan perjanjian khusus atau perjanjian bernama yang umumnya telah mendapatkan pengaturan secara relatif lengkap melalui ketentuan yang bersifat menambah. Meskipun demikian kadang- kadang terkandung hal-hal tertentu undang-undang tidak atau lupa mengaturnya sehingga diserahkan kepada para pihak untuk mengaturnya sendiri. Dengan demikian unsur *accidentalialia* ini dapat berupa bentuk janji-janji yang dibuat oleh para pihak karena undang-undang yang menjadi klausul (yang bersifat menambah) tidak mengaturnya atau berupajANJI-jANJI yang dibuat para pihak dalam hal mereka menyimpangi ketentuan yang bersifat menambah tersebut.<sup>51</sup>

Dalam pelaksanaan perjanjian, hukum kontrak di Indonesia tidak memiliki sifat yang mengikat, namun memiliki mengatur, karena hukum kontrak sendiri merupakan suatu kajian hukum yang masih berkembang..karena apabila sifat hukum kontrak itu mengikat, maka tidak akan ada dikenal bentuk kontrak yang berada diluar dari KUHPerduta, salah satunya yakni kontrak penempatan tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa. Karena hukum kontrak memiliki perkembangan yang sangat *significant* di zaman sekarang, tentu akan ada tantangan baru dalam pemenuhan hak-hak terhadap pihak-pihak yang

---

<sup>51</sup>Meita Djohan Oelangan, *Op.Cit.* Halaman 53

berkepentingan dalam kontrak/perjanjian baik dalam tingkat nasional maupun Internasional.<sup>52</sup>

Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang dilakukan antara calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa atau yang disebut PPTKIS tidak termasuk dalam kategori pengaturan perjanjian di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Perjanjian tersebut disebut sebagai perjanjian *Innominaat*.<sup>53</sup> Ruang lingkup perjanjian *innominat* adalah berbagai perjanjian yang muncul dan berkembang dalam masyarakat, hukum perjanjian *innominat* bersifat khusus, artinya adanya peraturan yang bersifat khusus dalam melaksanakan perjanjian tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka penempatan Pekerja Migran Indonesia di Negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Lahirnya perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia dikarenakan semakin banyak warga Negara Indonesia yang mulai mencari penghidupan yang layak di Negara lain. Pelaksanaan kontrak/perjanjian penempatan tenaga kerja antara calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa swasta yang memiliki kewenangan untuk mengirimkan tenaga kerja diluar negeri merupakan suatu

---

<sup>52</sup>Maren Heidemann.2006.*Methodology of Uniform Contract Law:The UNIDROIT Principles in International Legal Doctrine and Practice*. London:Spinger, halaman 2.

<sup>53</sup>Salim H.S. 2003. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika, halaman 5.

inovasi dari bentuk perjanjian/kontrak kontrak kerja. Karena didalam KUHPerduta tidak mengenal istilah perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia yang dilakukan perusahaan penyalur jasa tenaga kerja diluar negeri. Oleh karena itu pemerintah Indonesia membuat regulasi baru sebagai pedoman dalam prosedur pembuatan kontrak terhadap perjanjian penempatan antara calon tenaga kerja Indonesai dan perusahaan Swasta yang akan mengirimkan tenaga kerja Indonesia tersebut keluar negeri. Namun masih banyak yang menjadi masalah dalam kontrak penempatan tenaga kerja yaitu pelaksanaan hak-hak tenaga kerja Indonesia. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negari dilakukan oleh pemerintah dan pihak swasta. Hal tersebut sesuai dengan amanat dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan bahwapelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri terdiri dari Pemerintah dan Pelaksanaan Penempatan tenaga kerja IndonesiaSwasta.

Perjanjian penempatan dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon tenaga kerja Indonesia dan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia swasta setelah calon tenaga kerja Indonesiayang bersangkutandalam perekrutan dan diketahui Kepala Dinas kabupaten/kota yang membidangi tenaga kerja.<sup>54</sup>

Perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang dilakukan oleh calon tenaga kerja Indonesia dengan perusahaan jasa swasta atau kerap yang disebut sebagai PPTKIS beda halnya dengan perjanjian yang dibuat pekerja lokal dan perusahaan *outsourcing*, karena ada beberapa pemenuhan

---

<sup>54</sup>BNP2TKI. Perjanjian Penempatan Harus Melindungi Calon TKI. Melalui <http://www.bnp2tki.go.id> diakses pada tanggal 02 februari 2018 pukul 15.27 WIB

administrasi tenaga kerja Indonesia yang menjadi bagian dari tanggung jawab dari perusahaan jasa swasta penempatan tenaga kerja Indonesia. Dalam melaksanakan perikatan dan perjanjian, ada 2 (dua) perjanjian/kontrak yang harus ditandatangani oleh calon tenaga kerja Indonesia yakni:

1. Perjanjian Penempatan tenaga kerja Indonesia yang dilakukan antara pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta/PPTKIS dengan calon tenaga kerja Indonesia.
2. Perjanjian kerja antara tenaga kerja Indonesia dengan pengguna (Perusahaan tempat bekerja di luar negeri).

Isi dalam perjanjian yang dilakukan antara tenaga kerja Indonesia harus memperhatikan hal-hal yang dimuat dalam perjanjian kerja antara lain :<sup>55</sup> kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah/gaji dan mekanisme pelaksanaan pembayaran gaji, 1 (satu) hari libur dalam satu minggu/kompensasi, fasilitas akomodasi, waktu istirahat dan hak cuti serta yang lainnya. Kemudian ketentuan dalam pelaksanaan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia harus memuat klausul bahwa bentuk pekerjaan yang dilakukan calon tenaga kerja Indonesia di Negara tujuan dan badan hukum/perusahaan jasa harus memiliki kewajiban dalam mengurus dokumen keberangkatan dari calon tenaga kerja Indonesia serta melindungi dan mengawasi tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri sesuai perintah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Setelah itu calon tenaga kerja dan perusahaan jasa swasta pengantar tenaga kerja Indonesia diluar negeri wajib mencantumkan klausul terkait pelatihan calon tenaga kerja Indonesia

---

<sup>55</sup>Aspek Hukum Isi Perjanjian Kerja TKI di Luar Negeri. [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com). diakses pada tanggal 22 januari 2018 Pukul 22.59 WIB.



sebelum diberangkatkan diluar negeri sesuai dengan jabatan yang akan diduduki calon tenaga kerja Indonesia<sup>56</sup>

Pasal 67 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menjelaskan bahwa perusahaan jasa pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia dilarang untuk menempatkan tenaga kerja Indonesia pada posisi atau jabatan yang tidak sesuai dengan isi perjanjian yang dibuat sebelumnya, serta dilarang untuk memberangkatkan calon tenaga kerja Indonesia ke Negara tujuan tanpa memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen dan dilarang untuk menetapkan biaya tambahan diluar dari kesepakatan yang sudah dicantumkan oleh perjanjian antara kedua belah pihak. Saat ini perkembangan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia sudah semakin berubah melalui sistem pembayaran jasa penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Pada umumnya antara tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa swasta terjadi pembayaran biaya penempatan tenaga kerja Indonesia melalui pemotongan gaji setelah calon tenaga kerja Indonesia tersebut sudah bekerja diluar negeri. Secara umum, bentuk kontrak atau perjanjian yang dilakukan antara PPTKIS dan calon tenaga kerja Indonesia adalah perjanjian baku, yakni perjanjian yang telah di standarisasi isinya oleh pihak yang memiliki ekonomi kuat dan isinya hanya di minta atau menolak isi dari perjanjian tersebut.<sup>57</sup>

Selama perkembangan yang terjadi terhadap pelaksanaan perjanjian tenaga kerja Indonesia antara perusahaan jasa swasta/PPTKIS di Indonesia,

---

<sup>56</sup>Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Prosedur Penempatan TKI Hadir untuk Melindungi. Melalui <http://www.bnp2tki.go.id> diakses pada tanggal 31 januari 2019 pukul 19.43 WIB

<sup>57</sup>Salim H.S. 2007. *Perkembangan Hukum Kontrak Diluar KUHPperdata*. Jakarta : PT Raja Grafindo, halaman 147

pelaksanaan perjanjian penempatan sering menggunakan jaminan untuk meningkatkan kepercayaan antara pihak yang berkepentingan pada pelaksanaan perjanjian. Dalam hal ini, istilah debitur dan kreditur dalam hukum perdata juga berlaku antara tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia.

Berdasarkan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, debitur disebut sebagai orang yang harus melaksanakan kewajiban sedangkan kreditur disebut sebagai orang yang memiliki dan menerima hak.

Barang-barang yang menjadi objek jaminan dalam perjanjian penempatan kerja pada umumnya adalah surat-surat berharga seperti ijazah, surat nikah dan dokumen penting lainnya yang dimiliki oleh calon tenaga kerja Indonesia. Adanya jaminan berupa surat-surat berharga tersebut bertujuan untuk mengikat para pihak dan memberikan kepastian pada pelaksanaan prestasi agar calon tenaga kerja Indonesia tidak melakukan ingkar/janji atau wanprestasi pada pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.<sup>58</sup> Sehingga pihak perusahaan jasa/PPTKIS tidak dirugikan apabila adanya tindakan ingkar janji yang dilakukan oleh para calon atau tenaga kerja Indonesia.<sup>59</sup>

Pandangan disiplin ilmu hukum perdata yang dilihat secara teoritis, apabila kreditur dan debitur melaksanakan kesepakatan atau perjanjian menggunakan jaminan, perlu dilaksanakannya pembuatan perjanjian aksesoir,

---

<sup>58</sup>Deasy Ranindaya Guluda. Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Dalam Perjanjian Penjaminan. *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta* 2016 halaman 12.

<sup>59</sup>Pusat Sumber Daya Buruh Migran. Surat Berharga Kerap Jadi Jaminan Penempatan Buruh Migran. Melalui <https://Buruhmigran.Or.Id> Diakses Pada Tanggal 04 Februari 2018 Pukul 23.59 WIB

yang dimana perjanjian perjanjian yang bersifat tambahan dan mengikuti perjanjian pokok.<sup>60</sup> Dalam hal perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia, perusahaan jasa dan tenaga kerja Indonesia bisa menjadi kreditur ataupun debitur sesuai dengan keadaan pelaksanaan kesepakatan. Perjanjian *accessoir* atau tambahan tersebut bertujuan sebagai pengikat barang objek jaminan pada perjanjian pokok.<sup>61</sup> Namun pada fakta yang terjadi dilapangan, perjanjian dengan menggunakan jaminan tersebut tidak memiliki perjanjian *accessoir* sebagai perjanjian perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia yang menjadi pengikat jaminan.

#### **B. Akibat Hukum Yang Timbul Atas Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Antara PPTKIS Penempatan Tenaga Kerja Dan Calon Tenaga Kerja Indonesia.**

Pelaksanaan persetujuan dalam suatu kontrak atau perjanjian tentu akan menimbulkan akibat hukum, karena perjanjian merupakan salah satu bentuk dari perbuatan hukum. Perbuatan hukum itu sendiri merupakan setiap perbuatan atau tindakan subjek hukum yang mempunyai akibat hukum, karena tindakan tersebut pada umumnya memang dikehendaki oleh subjek hukum itu sendiri.<sup>62</sup> Menurut pendapat Abdul Khadir Muhammad, dalam melaksanakan perjanjian perlu adanya kosiderasi atau wanprestasi, yaitu sebagai sesuatu yang diberikan,dijanjikan atau dilakukan secara timbal balik.

---

<sup>60</sup>Nurman Hidayat. TanggungJawab Penanggung Dalam Perjanjian Kredit.*Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 4*, Volume 2 No.1 2014, halaman 4

<sup>61</sup>Purwanto. Beberapa Permasalahan Perjanjian Pembiayaan Konsumen Dengan Jaminan Fidusia (Some Issues Consumer Financing Agreements With Fiduciary). *Jurnal RechtsVinding*, Volume 1 No.2 2012, halaman 209

<sup>62</sup>H. Salim Hs dkk. 2008. *Perancangan Kontrak dan Memorandum Of Understanding (MoU)*. Jakarta : Sinar Grafika, halaman 15

Menurut Achmad Ali, akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan melalui subjek hukum. Sedangkan menurut pendapat Soeroso Akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum. Akibat yang dimaksud adalah akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan tindakan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku.<sup>63</sup>

- a. Melakukan wanprestasi (diatur dalam Pasal 1366 KUH-Perdata), yaitu akibat kelalaian seseorang tidak melaksanakan kewajibannya tepat pada waktunya, atau tidak dilakukan secara layak sesuai perjanjian, sehingga ia dapat dituntut memenuhi kewajibannya bersama keuntungan yang dapat diperoleh lewatnya batas waktu tersebut.

Akibat hukum yang timbul dalam sebuah perjanjian adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pihak yang berkepentingan di dalam isi kontrak atau perjanjian tersebut. Oleh karena itu setiap kontrak atau perjanjian yang ada diatur dalam Undang-Undang akan menimbulkan akibat hukum terhadap perlindungan hak-hak pihak yang berkepentingan dalam suatu objek kesepakatan dalam perjanjian.

Akibat Hukum dalam Perjanjian dilihat dari Aspek Islam dapat dilihat melalui Firman Allah melalui Surah Asy Syu'araa ayat 183 yang berbunyi:

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ مَوْلًا تَعْتَوْنَ فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ

---

<sup>63</sup>Setyo Sri Pa. Bab II Tinjauan Pustaka Dan Landasan Teori. Pengertian Akibat Hukum. Melalui <http://e-journal.uajy.ac.id/6563/3/MIH202044.pdf> diakses pada tanggal 01 Februari Pukul 21.43 WIB

Artinya “ *Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan*”.

Makna dari ayat tersebut apabila dikaitkan dikaitkan dengan akibat hukum yang timbul dalam sebuah perjanjian, bahwa setiap orang harus melaksanakan kewajibannya atas hak-hak yang dimiliki orang lain.

Menurut Pasal 1338 KUHPerdara, akibat hukum dari sahnya suatu perjanjian yang dilaksanakan yaitu:<sup>64</sup>

1. Perjanjian itu mengikat kedua belah pihak sebagaimana Undang-undang.
2. Perjanjian itu tidak dapat ditarik oleh satu pihak.
3. Perjanjian itu harus dilaksanakan dengan itikad baik, artinya bahwa cara menjalankan suatu perjanjian tidak boleh bertentangan dengan kepatutan dan keadilan.

Dalam hukum perjanjian dikenal asas konsesualitas yaitu suatu asas yang menyatakan pada dasarnya perjanjian sudah dilahirkan atau terjadi sejak tercapainya kesepakatan. Dari asas tersebut disimpulkan bahwa perjanjian dapat dibuat secara lisan saja atau dapat juga dituangkan dalam bentuk tulisan berupa akta, baik akta otentik maupun tidak otentik.<sup>65</sup>

Perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia keluar negeri antara calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia tentu merupakan perjanjian yang akan menimbulkan akibat hukum, perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia merupakan salah satu jenis dari

---

<sup>64</sup>Butew. Syarat-syarat sahnya suatu perjanjian dan akibatnya menurut hukum perdata. melalui <https://butew.com> diakses pada tanggal 02 februari 2019 pukul 14.04 WIB

<sup>65</sup>*Ibid*

perjanjian dibawah tangan. Ketika perjanjian penempatan tersebut dilaksanakan oleh calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia, maka perjanjian tersebut akan mendatangkan akibat hukum. Sehingga setelah kedua pihak menyatakan sepakat dalam menyesuaikan klausul perjanjian, maka akan lahir hak dan kewajiban yang harus dipenuhi antara calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta dalam perjanjian tersebut. Adapun hak dan kewajiban dari perusahaan jasa yang bergerak pada bidang penempatan tenaga kerja Indonesia adalah sebagai berikut:<sup>66</sup>

- a. Melaksanakan penempatan TKI di luar negeri sesuai ketentuan perundang-undangan baik di Negara Indonesia maupun di Negara TKI bekerja.
- b. Mempunyai perwakilan di Negara penempatan dan dapat membuka kantor cabang di daerah di luar wilayah kantor pusat.
- c. Bertanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan kantor cabang.
- d. Membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan calon tenaga kerja Indonesia dan melaporkan ke Dinas Kabupaten / Kota.
- e. Melakukan pendidikan dan pelatihan bagi calon tenaga kerja Indonesia.
- f. Bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen penempatan TKI.
- g. Memberangkatkan TKI yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen.
- h. Melaporkan keberangkatan calon tenaga kerja Indonesiake Kedutaan Besar Republik Indonesia.
- i. Bertanggung jawab atas kepulangan tenaga kerja Indonesiadari Negara penempatan ke daerah asalnya.
- j. Memberikan perlindungan kepada calon tenaga kerja Indonesia / tenaga kerja Indonesia sesuai dengan perjanjian penempatan ke Negara tujuan dari tenaga kerja Indonesia.

Kemudian setelah perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia melaksanakan kewajibannya, calon atau tenaga kerja Indonesia juga memiliki hak dan dan kewajiban sebagai berikut:

---

<sup>66</sup>Yayat wahyudi. Hak dan Kewajiban PPTKIS. Melalui <http://www.sumbarprov.go.id> diakses pada tanggal 02 Februari 2018 Pukul 15.48 WIB

## **1. Mendapatkan perlindungan**

Tenaga kerja Indonesia dalam hal mendapatkan perlindungan oleh perusahaan jasa swasta penempatan tenaga kerja Indonesia mendapatkan 3 jenis perlindungan yakni:

### **a. Perlindungan sebelum bekerja.**

Bentuk dari perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia sebelum bekerja meliputi perlindungan administratif dan perlindungan teknis.

### **b. Perlindungan selama bekerja.**

Bentuk dari perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia selama bekerja diluar negeri adalah mendapat pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Negara , mendapat pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, mendapat fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia, mendapat fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan, mendapat pemberian layanan jasa kekonsuleran, mendapat pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum Negara setempat, pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia, serta mendapat repatriasi.

### **c. Perlindungan setelah selesai bekerja.**

Setelah menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan kontrak, tenaga kerja Indonesia masih memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan setelah menyelesaikan pekerjaan diluar negeri. Adapun hak yang didapat

setelah menyelesaikan pekerjaan meliputi hak untuk mendapatkan fasilitas kepulangan sampai daerah asal, mendapatkan penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi, mendapat fasilitas pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia, mendapat rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial, dan mendapat pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarga.

## **2. Melaksanakan kewajiban dalam perjanjian dengan perusahaan jasa/perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia (PPTKIS)**

Perjanjian yang sah artinya persetujuan yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga perjanjian tersebut telah diakui oleh hukum. Ketika ada suatu kesepakatan dalam sebuah perjanjian, tentu ada suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pihak yang melakukan perjanjian tersebut.<sup>67</sup> Pada perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa swasta atau yang sekarang lebih sering disebut PPTKIS merupakan perjanjian yang dimana perusahaan jasa swasta juga berhak mendapatkan hak pada biaya penempatan yang akan diberi tenaga kerja Indonesia ketika sudah mendapatkan untuk bekerja diluar negeri.

Adapun kewajiban dari tenaga kerja Indonesia diluar negeri kepada perusahaan jasa/PPTKIS ialah membayar biaya penempatan yang sesuai dengan nominal pada perjanjian penempatan tenaga kerja itu sendiri. Kewajiban membayar tersebut merupakan salah satu bentuk apresiasi dari jasa

---

<sup>67</sup>Hananto Prasetyo. Pembaharuan Hukum Perjanjian Sportentertainment Berbasis Nilai Keadilan (Studi Kasus Pada Petinju Profesional Di Indonesia). *Jurnal Pembaharuan Hukum* Volume IV No. 1 2017, halaman 65.



perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia yang telah memenuhi segala kepentingan keberangkatan dari tenaga kerja Indonesia diluar negeri meliputi urusan administratif, pelatihan, dan hal lain yang dibutuhkan oleh calon tenaga kerja Indonesia. Pada umumnya tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa melaksanakan pembayaran setelah tenaga kerja Indonesia yang berkepentingan sudah mulai bekerja. Pembayaran dilakukan melalui sistem pemotongan gaji dari tenaga kerja Indonesia yang sudah mulai bekerja di luar negeri. Pemotongan gaji tersebut dilakukan sampai biaya penempatan yang telah diperjanjikan dalam klausul telah terbayar secara lunas.

Berdasarkan keputusan Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, ada beberapapengumuman struktur pembiayaan pada pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia yakni :<sup>68</sup>

1. Taiwan Informal(Kep. Dirjen No 153 Tahun 2009)
  - a. New : Rp. 17.925.400
  - b. Eks (Kurang dari 1 Tahun) : Rp. 10.075.400
  - c. Eks (Lebih dari 1 Tahun dan kurang dari 2 tahun) : Rp. 10.200.400
  
2. Taiwan Formal(Kep. Dirjen No 152 Tahun 2009) : Rp. 10.675.400
3. Hongkong(Kepmen No 98 Tahun 2012)
  - a. New : Rp. 14.530.000
  - b. Eks (Kurang dari 1 Tahun) : Rp. 5.880.000
  - c. Eks (Lebih dari 1 Tahun dan kurang dari 2 tahun) : Rp. 6.030.000.
  
4. Singapura (Kepmen No 588 Tahun 2012)  
TKI dari Jawa :
  - a. New : Rp. 12.397.000
  - b. Eks (Kurang dari 1 Tahun) : Rp. 6.247.000
  - c. Eks (Lebih dari 1 Tahun dan kurang dari 2 tahun) : Rp 6.397.000  
TKI dari Luar Jawa :
  - a. New : Rp. 13.538.000

---

<sup>68</sup>BNP2TKI. Pengumuman Struktur Biaya.Melalui [Http://Www.Bnp2tki.Go.Id/](http://www.Bnp2tki.Go.Id/) Diakses Pada Tanggal 03 Februari 2019 Pukul 00.21 Wib

- b. Eks (Kurang dari 1 Tahun) : Rp. 7.388.000
- c. Eks (Lebih dari 1 Tahun dan kurang dari 2 tahun) : Rp. 7.538.000

5. Malaysia (Kepmen Nomor 152 Tahun 2011)

- a. New : Rp. 5.040.000
- b. Eks (Kurang dari 1 Tahun) : Rp. 4.380.000
- c. Eks (Lebih dari 1 Tahun dan kurang dari 2 tahun) : Rp. 4.930.000

Biaya yang telah disebutkan diatas merupakan biaya pada proses penempatan selama calon tenaga kerja Indonesia dan belum termasuk dalam biaya yang akan dibebankan kepada tenaga kerja Indonesia sesuai dengan peraturan penempatan Negara yang akan dituju tenaga kerja Indonesia. Kemudian untuk biaya penempatan Negara-Negara yang belum ada disebutkan diatas dapat mengajukan fasilitas KUR TKI dengan batas atas sesuai dengan Permenko Nomor 13 Tahun 2016 yaitu sebesar Rp. 25.000.000.<sup>69</sup>

Praktik yang terjadi dilapangan, bahwa calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa sepakat untuk melakukan pembayaran ketika calon tenaga kerja sudah bekerja, artinya untuk tahap permulaan penempatan tenaga kerja Indonesia, seringkali perusahaan jasa swasta atau PPTKIS menggunakan dananya untuk mengurus keperluan calon tenaga kerja sebelum keberangkatan. Dalam hal sebelum keberangkatan, perusahaan jasa/PPTKIS membebankan biaya pada administrasi dan pelatihan calon tenaga kerja Indonesia. Setelah perusahaan jasa swasta melakukan penempatan kerja, tenaga kerja Indonesia mulai membayar melalui gaji yang akan dipotong selama 1-2 tahun hingga biaya yang dikeluarkan perusahaan jasa/PPTKIS sebelumnya terbayar lunas. Namun meskipun pada praktik sering terjadi pembayaran uang jasa penempatan pada saat tenaga kerja

---

<sup>69</sup>*Ibid*

Indonesia bekerja hal itu tidak menjadi suatu permasalahan, karena di dalam hukum perdata di kenal yang namanya asas kebebasan berkontrak.

Asas kebebasan berkontrak memberi peluang pada subjek hukum untuk membuat suatu perjanjian yang belum diatur oleh KUHPerdata ataupun Undang-Undang umum, agar dapat mengikuti kebutuhan masyarakat akibat semakin berkembangnya zaman.<sup>70</sup> Namun asas kebebasan berkontrak ini tidak bersifat mutlak, tujuan diberlakukannya asas ini dalam perjanjian agar tidak terjadi salah satu pihak yang dirugikan dalam klausul perjanjian tersebut.<sup>71</sup> Oleh karena itu asas kebebasan berkontrak hadir di dalam bentuk perjanjian antara perusahaan jasa swasta/ perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia dan calon tenaga kerja Indonesia untuk memenuhi dan menyesuaikan keadaan masing-masing dari para pihak yang berkepentingan. Karena pada umumnya apabila melihat dari keadaan calon tenaga kerja Indonesia yang ingin bekerja keluar negeri, suatu ketidakmungkinan calon tenaga mampu membayar biaya penempatan secara utuh, sedangkan tujuan dari calon tenaga kerja Indonesia untuk membuat perjanjian dengan perusahaan jasa dikarenakan untuk bekerja dan mendapatkan uang.

Pemenuhan prestasi yang dilakukan oleh calon tenaga kerja Indonesiadalam sebuah perjanjian penempatan kerja tentunya wajib membayar biaya yang telah ditetapkan dalam klausul perjanjian sesuai dengan isi yang telah disepakati sebelumnya. Setelah itu kewajiban tenaga kerja Indonesia adalah harus menaati segala aturan hukum dimana tenaga kerja Indonesia tersebut bekerja dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang ada sesuai isi dalam

---

<sup>70</sup>Christiana Tri Budhayati. Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia. *Jurnal Widya Sari* Vol 10 2009 , halaman 233

<sup>71</sup>*Ibid.*, halaman 234

perjanjian sebelumnya.<sup>72</sup>Oleh karena itu perusahaan jasa juga memiliki hak untuk mendapatkan upah dalam penempatan tenaga kerja Indonesia dengan biaya sesuai yang telah ditetapkan oleh Dirjen Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia.

Berdasarkan Pasal 1338 KUH Perdata dapat dipahami dan disimpulkan bahwa akibat hukum dari suatu perjanjian adalah sesuai dengan apa yang para pihak telah perjanjikan. Segala sesuatu yang telah di perjanjikan para pihak biasanya disebut sebagai prestasi atau objek dari perikatan itu sendiri. Di dalam Pasal 1234 KUH Perdata ada tiga wujud dari prestasi yaitu memberikan sesuatu, melakukan sesuatu, dan tidak melakukan sesuatu. Sehingga dalam sebuah perjanjian yang timbul akan terjadi perikatan antara calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa swasta yang bergerak pada bidang penempatan tenaga kerja Indonesia.

Menurut Pendapat Abdul Kadir Muhammad agar prestasi dapat dilakukan, maka perlu diketahui sifat-sifatnya yaitu:

1. Prestasi sudah tertentu atau dapat ditentukan.
2. Prestasi itu harus mungkin.
3. Prestasi itu harus dibolehkan (halal).
4. Prestasi harus ada manfaat bagi kreditor.
5. Prestasi itu terdiri dari satu perbuatan atau serentetan perbuatan.<sup>73</sup>

Pelaksanaan prestasi/kewajiban yang dilakukan subjek hukum harus berdasarkan kepastian hukum. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat dipisahkan oleh norma hukum tertulis. Dalam ruang lingkup hukum perdata, salah satu norma tertulis adalah surat perjanjian untuk melaksanakan

---

<sup>72</sup>Sudut Hukum. Hak dan kewajiban TKI. Melalui <https://www.suduthukum.com/> diakses Pada tanggal 03 Februari 2018 Pukul 12.32 WIB

<sup>73</sup>Sun Manurung. 2018. Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (Studi: Pt. Mutiara Karya Mitra Medan). Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan, halaman 81.

prestasi.<sup>74</sup> Sehingga kedua hak antara tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia sesuai dengan asas proporsionalitas dalam hukum perdata. Kemudian pemenuhan prestasi harus dilakukan oleh kedua belah pihak. Apabila terjadi wanprestasi, maka salah satu pihak bisa melakukan permintaan ganti rugi atas wanprestasi yang tidak memenuhi kewajibannya. Pada umumnya, apabila terjadi wanprestasi antara salah satu pihak, di dalam perjanjian dijelaskan bahwa penyelesaian tersebut dilakukan dengan cara musyawarah atau kekeluargaan dan jika tidak berhasil maka akan diselesaikan melalui jalur litigasi. Oleh karena itu adanya akibat hukum karena adanya kesepakatan dan wanprestasi akan menimbulkan peristiwa hukum yang baru dalam sebuah perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia.

Oleh karena itu pemenuhan hak dan kewajiban dalam ruang lingkup hukum perjanjian harus sesuai dengan kepastian hukum yang telah disepakati sebelumnya.

Pada sebuah perjanjian, seringkali terjadi pihak dalam perjanjian yang melanggar ketentuan dalam kesepakatan yang dilakukan melalui perjanjian atau yang sering disebut wanprestasi, sehingga sering terjadi ketidakpastian hukum di dalam perjanjian tersebut. Wanprestasi adalah suatu keadaan menurut hukum perjanjian, dimana seseorang tidak melaksanakan prestasi/kewajiban sebagaimana yang telah diperjanjikan oleh pihak yang membuat perjanjian.<sup>75</sup> Dalam teori

---

<sup>74</sup>Tata Wijayanta.. Asas Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan Dalam Kaitannya Dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga. *Jurnal Dinamika Hukum* Vol 14 No.2 2014 halaman 220

<sup>75</sup>Nyoman Samuel Kurniawan. Konsep Wanprestasi Dalam Hukum Perjanjian Dan Konsep Utang Dalam Hukum Kepailitan (Studi Komparatif Dalam Perspektif Hukum Perjanjian Dan Kepailitan). *Jurnal Universitas Udayana* 2013, halaman 4

hukum perdata, apabila para debitur (orang yang memiliki kewajiban) tidak melaksanakan kewajiban mereka dalam suatu perjanjian, maka akan terjadi ganti rugi yang harus dilakukan oleh debitur tersebut apabila terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh debitur.<sup>76</sup> Pada umumnya, wanprestasi terjadi karena ada 2 hal, yakni kesengajaan dan kelalaian.

Kesengajaan merupakan perbuatan yang dilakukan atas dasar mengetahui dan menghendaki, yaitu terjadinya kesengajaan tidak dibutuhkan adanya maksud untuk merugikan orang lain, melainkan meskipun mengetahui akibatnya, kreditur tetap melakukan perbuatan tersebut.<sup>77</sup> Sedangkan kelalaian merupakan perbuatan yang dilakukan oleh debitur yang mengetahui akibat perbuatannya itu kemungkinan merugikan orang lain.<sup>78</sup> Wanprestasi karena keadaan memaksa bila terjadi karena benda yang menjadi objek perikatan itu binasa atau lenyap, dapat juga terjadi karena perbuatan debitur untuk berprestasi itu terlarang.<sup>79</sup>

Apabila salah satu pihak telah dinyatakan wanprestasi atau tidak memenuhi perikatan, maka akan mempunyai akibat-akibat sebagai berikut :

1. Pemenuhan perikatan, atau;
2. Pemenuhan perikatan dengan ganti rugi, atau
3. Ganti rugi, atau;
4. Pembatalan perjanjian dalam perjanjian timbal balik (perjanjian dua pihak) atau
5. Pembatalan perjanjian dengan ganti rugi atau pengakhiran perjanjian.<sup>80</sup>

---

<sup>76</sup>Yulia Vera Momuat. Akibat Hukum Pasal 1266 Kitab Undangundang Hukum Perdata Dalam Perjanjian Terhadap Debitur Yang Tidak Aktif Dalam Melaksanakan Perjanjian. *Jurnal Universitas Atmajaya Yogyakarta* 2014, halaman 9.

<sup>77</sup>*Ibid.*, halaman 8.

<sup>78</sup>*Ibid*

<sup>79</sup>Eko Yudhistira. Aspek Hukum Wanprestasi Dalam Perjanjian Komisi Menurut Kuh Perdata. *Karya Ilmiah Universitas Sumatera Utara* 2016, halaman 15.

<sup>80</sup>*Ibid.*, halaman 21

Kemudian menurut Pasal 1240 KUHPerdata para pihak berhak dapat menuntut si debitur saat wanprestasi dalam hal:

- a. Penghapusan hak-hak yang telah dilakukan oleh pihak wajib atas biayanya.
- b. Mengerjakan sendiri hal-hal yang harus dilakukan oleh pihak wajib atas biayanya.<sup>81</sup>

Ganti rugi Pasal 1245 menyatakan bahwa : ”Apabila pihak wajib karena *overmacht* atau toepal tidak berkesempatan melakukan kewajibannya (menyerahkan, melakukan sesuatu atau tidak berkesempatan melakukan sesuatu), maka ganti rugi dapat ditiadakan. Jadi adanya alasan untuk bebas dari pemberian ganti rugi adalah adanya *overmacht* bagi pihak debitur. Mengenai istilah ini dalam perundang-undangan dipergunakan macam-macam istilah seperti alasan dari luar yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kepada debitur (menurut Pasal 1244 KUH Perdata), hal-hal yang secara kebetulan terjadi yang sebelumnya tidak didapat dijangkau atau dipastikan, (menurut Pasal 144 KUH Perdata).<sup>82</sup>

Teori hukum perdata terkait akibat dari tidak terpenuhinya prestasi atau wanprestasi ini juga berlaku pada perjanjian penempatan antara tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Kedua belah subjek hukum dalam perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri apabila melanggar isi perjanjian dan merugikan salah satu subjek hukum, maka akan berlaku akibat hukum dari wanprestasi yang telah dijelaskan sebelumnya berdasarkan teori-teori dari hukum kontrak atau perjanjian. Perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia antara perusahaan jasa/PPTKIS dan calon

---

<sup>81</sup>*Ibid.*, halaman 22

<sup>82</sup>*Ibid.*, halaman 23

tenaga kerja Indonesia sering kali terjadi wanprestasi, sebagai contoh pada PT. Mitra dan calon tenaga kerja Indonesia. Namun dalam hal tersebut pihak yang melakukan yang melakukan wanprestasi adalah calon tenaga kerja Indonesia itu sendiri. Sedangkan apabila perusahaan melakukan wanprestasi terhadap isi perjanjian penempatan tenaga kerja, maka akibat hukum yang terjadi pada perusahaan jasa penempera tersebut berupa sanksi administrasi berupa pencabutan izin yang dimana nantinya perusahaan jasa tersebut tidak akan bisa melaksanakan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri serta harus melaksanakan kewajiban ganti rugi yang dialami oleh calon tenaga kerja Indonesia apabila perusahaan jasa swasta/PPTKIS melakukan wanprestasi dalam isi perjanjian.<sup>83</sup>

Salah satu wanprestasi yang dilakukan oleh calon tenaga kerja Indonesia dalam isi perjanjian pada perusahaan jasa/PPTKIS yakni melakukan pembatalan keberangkatan untuk bekerja secara sepihak, yang dimana perusahaan sudah mengeluarkan biaya akomodasi, persiapan dokumen dan pelatihan untuk calon tenaga kerja Indonesia menuju pra-keberangkatan calon tenaga kerja itu sendiri.<sup>84</sup> Tentu dalam konteks ini, akibat hukum karena adanya wanprestasi oleh calon tenaga kerja Indonesia harus adanya ganti rugi bagi pihak yang telah dirugikan pada pembatalan tersebut dalam hal ini adalah perusahaan jasa PPTKIS. Sehingga sering terjadi sengketa terhadap akibat hukum karena adanya pembatalan sepihak yang dilakukan oleh calon tenaga kerja Indonesia atas perjanjian penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

---

<sup>83</sup>Sun Manurung. *Op.Cit.* halaman 89

<sup>84</sup>*Ibid*



Secara teoritis, penyelesaian sengketa perdata terhadap akibat hukum yang timbul karena adanya wanprestasi bisa melalui dua hal yakni melalui jalur litigasi dan non litigasi. Penyelesaian melalui jalur litigasi tentu dilakukan melalui jalur pengadilan negeri, sedangkan penyelesaian melalui jalur non litigasi bisa melalui beberapa jalur yaitu negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.<sup>85</sup> Namun pada umumnya, apabila terjadi wanprestasi yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam perjanjian penempatan, penyelesaian sengketa dilakukan melalui jalur non litigasi/berada diluar pengadilan karena dinilai lebih cepat dan prosesnya tidak terlalu lama.

Penyelesaian sengketa umumnya dilakukan dengan cara musyawarah atau secara yuridis disebut negosiasi dan melalui instansi yang berkaitan seperti dinas ketenagakerjaan pada wilayah domisili perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri. Sehingga akibat hukum yang menyebabkan orang mengalami kerugian dalam perjanjian penempatan tenaga kerja harus dilakukan untuk menghindari adanya pelanggaran-pelanggaran hak kewajiban antara perusahaan jasa swasta/PPTKIS dan tenaga kerja Indonesia. Apabila penyelesaian sengketa secara musyawarah tidak berhasil, maka penyelesaian dilakukan secara litigasi di pengadilan di tempat perusahaan jasa tersebut berada atau di pengadilan dimana tenaga kerja Indonesia berada. Oleh karena itu akibat hukum yang timbul dari perjanjian penempatan antara perusahaan jasa/perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja Indonesia adalah kedua belah pihak harus melaksanakan hak dan kewajiban yang telah dijelaskan diatas, dan

---

<sup>85</sup>Legal Banking.Perjanjian Penyelesaian/Pembayaran Pinjaman Melalui <https://legalbanking.wordpress.com> diakses pada tanggal 04 februari 2019 Pukul 23.37 WIB

apabila adanya wanprestasi dari perjanjian tersebut maka akibat hukum yang terjadi pada perjanjian tersebut tidak berbeda dengan konsep-konsep perjanjian yang lain berdasarkan teori-teori perjanjian dalam hukum perdata, yakni kreditur berhak meminta ganti rugi atas prestasi atau memiliki hak untuk membatalkan perjanjian. Ganti rugi yang diperoleh karena adanya wanprestasi merupakan akibat tidak terpenuhinya kewajiban utama pada klausul dalam perjanjian.<sup>86</sup> Oleh karena itu akibat hukum yang terjadi apabila perusahaan jasa swasta/PPTKIS melakukan praktik *overcharge*, maka tenaga kerja Indonesia berhak meminta untuk ganti rugi kepada perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia.

### **C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Yang Mengalami Biaya Penempatan Melebihi Pada Perjanjian Penempatan Oleh PPTKIS.**

Perlindungan hukum merupakan salah satu hak Fundamental yang dimiliki masyarakat.<sup>87</sup> Oleh karena itu setiap bentuk aturan hukum harus di dasari dengan nilai-nilai keadilan dalam masyarakat, termasuk aturan hukum perdata.<sup>88</sup> Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur yang merata baik materil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar

---

<sup>86</sup>Ahmadi Miru. 2013. *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*. Jakarta : PT Raja Grafindo, halaman 100

<sup>87</sup>H. Ishaq. 2016. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta : SinarGrafika, halaman 297

<sup>88</sup>John Rawls. 1999. *A Theory Of Justice Revised Edition*. Massachusetts : The Belknap Press Of Harvard University Press Cambridge, halaman 99

Negara republik Indonesia Tahun 1945.<sup>89</sup> Di dalam pembangunan nasional, pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan hukum serta hak asasi manusia terhadap para pekerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>90</sup>

Tujuan utama dari hukum sejatinya adalah untuk melindungi hak asasi manusia secara moral dan hukum tersebut melakukan perlindungan terhadap semua orang dengan perlindungan yang sama tanpa membeda-bedakan golongan tertentu.<sup>91</sup> Oleh karena itu dalam melaksanakan perlindungan hukum terhadap semua masyarakat, setiap orang harus tunduk terhadap aturan agar hukum berjalan sesuai dengan tujuannya.<sup>92</sup> Hukum merupakan hal yang sangat penting terhadap Negara, Penegakan hukum akan berdampak pada pembangunan pembangunan nasional suatu Negara.<sup>93</sup> Karena hukum juga menciptakan keamanan untuk melindungi orang-perseorangan, masyarakat dan juga lingkungan.<sup>94</sup>

Berdasarkan isi dari konvensi ILO (*International Labour Organization*) menjelaskan bahwa salah satu perlindungan hukum yang paling penting terhadap tenaga kerja adalah perlindungan untuk mendapatkan standarisasi gaji yang layak

---

<sup>89</sup>Barzah Latupono. Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon. *Jurnal Sasi* Vol. 17 No. 3 2011, halaman 59

<sup>90</sup>*Ibid*

<sup>91</sup>Michael J. Perry. 2007. *Towards a Theory Of Human Rights. Religion, Law, and Courts. state's jurisdiction the same protection (equal protection)* New York: Cambridge University Press, halaman 129.

<sup>92</sup>*Ibid*

<sup>93</sup>Abere Adamu Mekonin. 2012. *Rule of Law as Instrument for National Development*. Thesis Faculty of Social Sciences Lund University. halaman 7.

<sup>94</sup>Okonkwo Peter Obi. 2018. *The Impact Of Law On Environmental Security And National Development: The Way Forward In Nigeria*. Jurnal Anambra State University Nigeria, halaman 6.

oleh pemberi kerja.<sup>95</sup>Perlindungan dalam hal upah tersebut berlaku bagi tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing yang bekerja di luar dari Negara si pekerja tersebut.

Sesuai dengan konvensi *International Labour Organization*, tenaga kerja memang memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kontrak yang telah disepakati diawal, namun sebelum tenaga kerja dituntut untuk melaksanakan kewajiban, pemberi kerja juga harus memberikan edukasi atau pendidikan sebelum tenaga kerja melaksanakan kewajibannya.<sup>96</sup>Sehingga dengan adanya perlindungan tersebut akan menciptakan keadilan bagi para tenaga kerja khususnya yang berada di luar negeri. Ketentuan tersebut juga berlaku bagi perusahaan jasa pengirim tenaga kerja Indonesia ke luar agar tidak melanggar hak-hak dari tenaga kerja Indonesia. Hal itu dilakukan agar perusahaan jasa atau PPTKIS tidak membuat perjanjian yang akan merugikan tenaga kerja Indonesia. Sehingga tenaga kerja Indonesia dapat melaksanakan hak dan kewajibannya dengan seimbang kepada pihak yang berkaitan pada perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia tersebut. Oleh karena itu dalam merumuskan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia tetap harus mengacu dan memenuhi syarat pada peraturan yang dijelaskan Pasal 1320 KUHPerdara yakni, adanya kesepakatan,cakap, adanya objek dan sebab yang halal.

Kemudian diperlengkap dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Buruh Migran. Saat ini perjanjian penempatan tenaga kerja

---

<sup>95</sup>Compendium Of International Labour Conventions And Recommendations. 2015. *Compilation Of International Labour Conventions And Recommendations*. Geneva : International Labour Organization, halaman 297

<sup>96</sup>M. Kern and C. Sottas. 2002. *Freedom Of Workers: The Abolition Of Forced Or Compulsory Labour*. Geneva : International Labour Office, halaman 42.

kerap menggunakan menggunakan objek jaminan seperti Ijazah dan dokumen resmi lainnya dari tenaga kerja Indonesia, untuk menghindari terjadinya pembatalan pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang di lakukan oleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan merugikan perusahaan jasa/PPTKIS.

Pelaksanaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja tidak terlepas dari ajaran Cita Hukum (*Idee des Recht*), yang menjelaskan bahwa harus ada 3 (tiga) unsur dalam Cita Hukum yang harus tersedia secara proposionalitas, yakni kepastian hukum (*rechtssicherheit*), keadilan (*gerechtigkeit*), dan kemanfaatan (*zweckmasigkeit*). Apabila dikaitkan dengan teori penegakan hukum dan perlindungan huk sebagaimana yang disampaikan oleh Gustav Rad Bruch dalam *idee des recht* yaitu pelaksanaan perlindungan hukum harus memenuhi 3 (tiga) unsur tersebut.<sup>97</sup>

Setiap perjanjian kontrak kerja harus memenuhi teori kepastian,keadilan dan kemanfaatan. Begitu juga dengan pelaksanaan kontrak atau perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang dilakukan PPTKIS dan calon tenaga kerja Indonesia. Hal yang paling penting sebelum dibuatnya perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yaitu perjanjian harus memiliki nilai essensi dalam keadilan dan kemanfaatan pada klausul atau isi dari perjanjian yang memuat pada kepentingan kedua belah pihak.

Nilai keadilan pada klausul perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia artinya nilai yang terpenuhi untuk mencapai keadilan yang seimbang antara kedua belah pihak seperti keseimbangan keadilan pada melaksanakan hak dan kewajiban

---

<sup>97</sup>Tata Wijayanta. *Op.Cit.* halaman 219

antara perusahaan jasa/PPTKIS dan calon tenaga kerja Indonesia. Kemudian, nilai kemanfaatan dalam perumusan suatu kesepakatan pada perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri harus memenuhi esensi dari kemanfaatan, yang dimana nilai kemanfaatan dalam perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia akan menjadi bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia ketika bekerja di luar negeri. Tentu dalam melaksanakan nilai kemanfaatan dan nilai keadilan harus memiliki transparansi pada saat pembuatan kontrak/perjanjian dalam isi penempatan tenaga kerja. Sehingga dengan adanya transparansi tersebut akan menghindari pengalihan tanggung jawab oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam membuat perjanjian serta menghilangkan dampak-dampak buruk yang akan terjadi kedepannya.<sup>98</sup>

Sebuah transparansi pada isi kontrak penempatan tenaga kerja Indonesia tersebut harus diketahui secara terbuka oleh tiga belah pihak, yaitu pemerintah dalam hal ini Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, Kementerian Ketenagakerjaan, perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja Indonesia itu sendiri. Pada saat nilai keadilan dan nilai kemanfaatan itu tercapai pada suatu isi kontrak atau perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia, maka tinggal nilai kepastian hukum yang harus dilaksanakan.

Kepastian Hukum dalam Buku Ronald Albert Romokoy dan Frans Maramis merupakan kepastian mengenai hak dan kewajiban, mengenai yang sesuai pendapat hukum diperbolehkan atau tidak.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup>Richard W. Oliver dan Winston Churchill. 2004. *What Is The Transparency? Chapter Transparency: Setting Sights On A Moving Target*. Chicago : McGraw-Hill, halaman 6.

<sup>99</sup>Donald Albert Rumokoy dan Frans Maramis. 2016. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo, halaman 140

Nilai kepastian hukum dalam hukum perjanjian yang bertujuan untuk melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia dibagi atas 2 (dua) hal yakni :

### **1. Kepastian Hukum Secara Teoritis**

Dalam hal pelaksanaan kepastian hukum pada sebuah kontrak atau perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia, maka isi klausul perjanjian tersebut harus mengacu pada syarat-syarat perjanjian dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan juga Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Buruh Migran. Sehingga dengan adanya isi perjanjian kontrak penempatan kerja pada perjanjian tersebut akan memenuhi kepastian hukum berdasarkan prosedur yang telah ada. Sehingga isi perjanjian tersebut nantinya bisa melindungi hak-hak tenaga kerja di luar negeri. Dalam pasal 37 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menjelaskan bahwa sanksi final yang berikan perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia yang telah melanggar isi perjanjian hanya berupa pencabutan izin.

### **2. Kepastian Hukum Secara Praktis**

Pada pelaksanaan kepastian hukum secara praktis akan lebih spesifik melihat implementasi dari perjanjian yang dibuat oleh para pihak sesuai dengan kepentingan mereka. Apabila kedua belah pihak telah melaksanakan kepastian hukum secara praktikal sesuai isi perjanjian pada perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia seperti pemenuhan pembiayaan penempatan tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan isi kesepakatan kontrak dan peraturan pemerintah.

Apabila ketiga unsur tersebut telah dilaksanakan pada perancangan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia antara perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja Indonesia dengan sesuai, maka hal ini akan membuat suatu bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri. Setiap tenaga kerja Indonesia memiliki mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut dilaksanakan dimulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai purna penempatan.<sup>100</sup> Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum kebiasaan internasional.<sup>101</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dalam hukum Islam dapat dikaitkan dengan Firman Allah melalui Surah Shaad (Shaad) ayat 22 yang berbunyi:

إِذْ دَخَلُوا عَلَىٰ دَاوُدَ فَفَزَعَهُ مِنْهُمْ قَالُوا لَّا تَخَفْ خَصْمَانِ بَغَىٰ بَعْضُنَا عَلَىٰ  
بَعْضٍ فَأَحْكُم بَيْنَنَا بِالْحَقِّ وَلَا تُشْطِطْ وَاهْدِنَا إِلَىٰ سَوَاءِ الصِّرَاطِ

Artinya “Ketika mereka masuk (menemui) Daud lalu ia terkejut karena kedatangan) mereka. Mereka berkata, Janganlah kamu merasa takut, (kami) adalah dua orang yang berperkara yang salah seorang dari kami berbuat zalim kepada yang lain, maka berilah keputusan antara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjukilah kami ke jalan yang lurus.

---

<sup>100</sup>Koesparmono dan Armasyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, halaman 238.

<sup>101</sup>*Ibid.*, halaman 239



Makna ayat tersebut dalam perspektif hukum islam tenaga kerja Indonesia harus mendapatkan perlindungan hukum melalui penegak hukum yang harus melahirkan nilai-nilai keadilan dan keseimbangan.

Konvensi *Universal Declaration of Human Rights* menjelaskan bahwa perlindungan hukum dilakukan untuk menjaga hak-hak tenaga kerja di seluruh dunia yakni dalam hal kebebasan tenaga kerja untuk melaksanakan pengembangan diri, tidak mendapatkan diskriminasi serta mendapat upah yang layak sesuai dengan perjanjian yang dilakukan oleh tenaga kerja tersebut.<sup>102</sup> Sebelumnya permasalahan yang kerap terjadi antara perusahaan jasa penempatan dan tenaga kerja Indonesia adalah proses pendistribusian tenaga kerja Indonesia untuk ditemukan oleh majikan dan juga permasalahan dalam bentuk pekerjaan yang akan dilaksanakan tenaga kerja Indonesia di Negara tersebut.<sup>103</sup>

Konvensi yang dilakukan dalam rangka perlindungan buruh migrant menegaskan bahwa setiap pemerintah negara dalam konvensi tersebut memiliki kewajiban untuk melindungi tenaga kerja Indonesia dalam bentuk gaji serta melindungi tenaga kerja dari semua tindakan yang dilakukan oleh korporasi.<sup>104</sup> Namun apabila kita lihat permasalahan baru yang terjadi di Indonesia saat ini yang sering terjadi yakni pelaksanaan perjanjian terhadap tenaga kerja Indonesia yang tidak sesuai dengan isi perjanjian yang diharapkan oleh kedua pihak yang dibuat sebelumnya. Karena seringkali perusahaan jasa swasta

---

<sup>102</sup>Werner Sengenberger. 2012. *The International Labour Organization Goals, Functions And Political Impact*. Geneva : Friedrich Elbert, halaman 18

<sup>103</sup>Satryo Pringgo Sejati. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* 2015, halaman 9

<sup>104</sup>International Organization for Migration (IOM). 2005. *Labour Migration in Asia Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits*. Geneva : International Organization for Migration, halaman 120.

penempatan tenaga kerja Indonesia meminta biaya penempatan yang melebihi isi dari perjanjian yang telah ditetapkan bersama dengan tenaga kerja di Indonesia.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwa pada umumnya sistem pembayaran biaya penempatan tersebut dilakukan pada saat tenaga kerja tersebut sudah mulai bekerja dan pembayaran mulai dilakukan pada saat gaji pertama dari majikan diterima oleh tenaga kerja Indonesia yang berada di Negara tersebut. Secara umum majikan akan membayarkan gaji tenaga kerja melalui agen atau cabang perusahaan jasa penempatan tenaga kerja yang ada di Negara dimana lokasi tenaga kerja itu bekerja. Sehingga pada saat pembayaran dilakukan, cabang atau partner perusahaan jasa penempatan akan memotong gaji dari tenaga kerja Indonesia sebagai biaya-biaya yang sebelumnya telah dikeluarkan oleh perusahaan jasa yang mengantarkan Indonesia ke luar negeri. Pemotongan dilakukan sampai biaya jasa penempatan yang telah di sepakati antara perusahaan jasa penempatan dan tenaga kerja Indonesia sampai lunas. Pada umumnya biaya pemotongan tersebut hanya sampai setahun, karena umumnya cicilan tersebut akan lunas dengan setahun melalui kalkulasi yang dibuat pada saat pelaksanaan perumusan perjanjian.

Berdasarkan fakta yang telah dijelaskan diatas sebelumnya, meskipun biaya penempatan kerja di Negara tujuan telah dibayar lunas melalui sistem pemotongan gaji yang dimulai pada saat tenaga kerja Indonesia bekerja. Namun perusahaan jasa sering melanggar ketentuan biaya penempatan yang telah di sepakati diawal. Artinya perusahaan telah melakukan tindakan wanprestasi dalam perjanjian sebelumnya. Oleh karena itu tindakan *overcharge* dalam hal ini telah

memenuhi unsur wanprestasi dan telah menyebabkan tenaga kerja Indonesia mengalami kerugian.

Data yang ditemukan oleh BNP2TKI terdapat besaran variasi praktik *overcharging*/penempatan biaya yang melebihi perjanjian yang dilakukan diawal antara perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia Swasta. Salah satunya terdapat sekitar 48 juta dari 5 kali masa pemotongan gaji yang dilakukan oleh perusahaan penempatan, yang dimana diawal perjanjian biaya penempatan adalah 18 Juta rupiah untuk jasa penempatan ke Negara Taiwan. Kemudian kasus yang lain terjadi terhadap tenaga kerja Indonesia yang mengalami *overcharging* terkena biaya 22 juta rupiah dalam masa potongan gaji 10 bulan sebesar NT 7500, yang dimana padahal secara umum pemerintah telah menempatkan bahwa biaya terbesar dalam perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia adalah 18 juta untuk penempatan pada kawasan di daerah Asia.<sup>105</sup>

Kasus yang terjadi diatas menjadi masalah terhadap perjanjian pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia dalam hal biaya jasa penempatan tenaga kerja Indonesia.

Ada 2 (dua) cara terjadinya praktik *overcharge* di Indonesia. Pertama, ketidapkahaman calon tenaga kerja Indonesia terkait nominal yang ditetapkan oleh pemerintah dalam biaya penempatan tenaga kerja Indonesia. Sehingga seringkali calon tenaga kerja Indonesia tidak merasa keberatan dengan adanya biaya penempatan yang ditetapkan dalam perjanjian melebihi dari ketetapan yang telah dibuat oleh keputusan Dirjen Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia. Kedua,

---

<sup>105</sup>Newsdetik.Organisasi TKI Taiwan Keluhkan Praktik Overcharging, Melalui <https://news.detik.com> diakses pada tanggal 09 Februari 2019 Pukul 17.14 WIB

perusahaan jasa melanggar kesepakatan perjanjian dalam penetapan pembiayaan yang dilakukan dengan tenaga kerja Indonesia. yang dimana pada umumnya kedua belah pihak sepakat dengan pembiayaan keberangkatan atau penempatan tenaga kerja Indonesia berkisar 18 juta rupiah dan dibayar melalui pemotongan gaji yang akan didapat oleh tenaga kerja Indonesia. Apabila dikaji dalam perspektif hukum perjanjian dalam KUHPerduta, maka dua cara pelaksanaan *overcharge* yang dilakukan oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja tersebut memiliki problematika secara teoritis.

Melihat praktik *overcharge* yang pertama oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia. Apabila dikaji, terdapat adanya ketidaktransparansi yang dilakukan oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia. Karena pada saat perumusan kesepakatan perjanjian penempatan kerja, perusahaan jasa swasta menetapkan biaya penempatan tenaga kerja Indonesia melebihi ketentuan yang telah ditetapkan oleh Dirjen Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia tanpa memberi tahu standarisasi penetapan biaya tersebut oleh calon tenaga kerja Indonesia. Artinya, apabila tidak ada transparansi terhadap pemberitahuan tentang standarisasi biaya penempatan kepada tenaga kerja Indonesia, hal tersebut bisa dianggap adanya unsur penipuan. Sehingga menurut Pasal 1328 bahwa perjanjian tersebut dapat dibatalkan.

Perjanjian pada praktik *overcharge* tersebut telah melanggar Pasal 1320 angka 4 KUHPerduta karena sudah bertentangan unsur sebab yang halal. Halal yang dimaksud dalam KUHPerduta adalah tidak melanggar kepentingan umum,

norma kesusilaan, dan aturan perundang-undangan.<sup>106</sup> Karena isi perjanjian terkait pembiayaan tersebut telah melanggar biaya yang ditetapkan oleh peraturan pelaksana perundang-undang, yakni Keputusan Dirjen Pembina Tenaga Kerja Indonesia. Lalu apabila kita lihat 2 (dua) jenis syarat perjanjian terdapat syarat subjektif dan objektif.<sup>107</sup> Perumusan biaya penempatan pada perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia merupakan syarat objektif. Istilah tersebut adalah *Null and Void*, yang artinya jika syarat ketiga dan keempat, atau salah satunya tidak terpenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum.<sup>108</sup>

Praktik *Overcharge* yang kedua, perusahaan jasa penempatan tenaga kerja/PPTKIS cenderung lebih kepada tindakan wanprestasi, karena pada umumnya penerapan biaya berlebih yang dilakukan oleh perusahaan jasa/PPTKIS diluar dari biaya perjanjian yang diterapkan sebelumnya. Praktik *overcharge* yang kedua tersebut dianggap sebagai tindakan wanprestasi dikarenakan telah memenuhi salah satu unsur wanprestasi, yakni melakukan sesuatu namun menurut perjanjian tidak boleh dilakukan.<sup>109</sup>

Akibat praktik *overcharge* tersebut tenaga kerja Indonesia mengalami kerugian secara materil maupun immateril. Oleh karena itu, perusahaan telah melanggar asas kepastian hukum dalam perjanjian yang disepakati sebelumnya. Namun alasan perusahaan jasa swasta/PPTKIS meminta biaya yang melebihi pada

---

<sup>106</sup> Azahery Insan Kamil dkk.. Hukum Kontrak Dalam Perspektif Komparatif (Menyorot Perjanjian Bernama Dengan Perjanjian Tidak Bernama). *Jurnal Serambi Hukum* Vol. 08 No. 02 2014, halaman 147

<sup>107</sup> RG Dwitya. BAB II <http://repository.unpas.ac.id/31486/1/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 09 Februari 2019 Pukul 22.41 WIB

<sup>108</sup> Boris Tampubolon. Perjanjian Bisa Dibatalkan Bahkan Batal Demi Hukum Jika Tidak Memenuhi Syarat Ini?. Melalui <https://konsultanhukum.web.id> diakses Pada tanggal 09 Februari 2018 Pukul 22.45 WIB

<sup>109</sup> Sugirhot Marbun Dkk. Perbedaan Antara Wanprestasi Dan Delik Penipuan Dalam Hubungan Perjanjian. *Usu Law Journal*, Vol.3.No.2 2015, halaman 129

isi perjanjian penempatan dikarenakan adanya kewajiban PPTKIS untuk mengeluarkan biaya administrasi terhadap tenaga kerja Indonesia yang berada di Negara tenaga kerja Indonesia bekerja. Akan tetapi itu tidak bisa menjadi alasan bahwa perusahaan jasa/ PPTKIS menetapkan biaya berlebih pada perjanjian penempatan yang telah disepakati sebelumnya, Karena pada dasarnya penetapan perjanjian itu harus sesuai dengan objek yang diperjanjikan atas asas kepastian hukum. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 hadir sebagai bentuk dari penegakan hukum terhadap perlindungan hak tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri agar perusahaan jasa/PPTKIS tidak melakukan praktik yang berada diluar dari isi perjanjian atau kesepakatan yang diluar pihak perusahaan jasa dan tenaga kerja Indonesia.

Bedasarkan Data sekunder yang ditemukan, BNP2TKI terus melakukan pengawasan untuk menertibkan praktik *overcharging* yang terjadi terhadap tenaga kerja Indonesia yang berada diluar negeri. Menurut Ketua Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, sebagian modus dilakukannya praktik *overcharge* dengan alasan pembayaran sponsor dan lain-lain.<sup>110</sup>

Bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dilakukan BNP2TKI adalah dengan melakukan sosialisasi kepada perusahaan jasa swasta/PPTKIS, melakukan penertiban melalui investigasi terhadap PPTKIS yang terindikasi melakukan praktik *overcharge* serta melakukan meminta izin pencabutan berdiri dan beroperasi kepada Kementerian Ketenagakerjaan serta dilakukannya

---

<sup>110</sup>Kompas. BNP2TKI Temui APJATI dan PPTKIS Tertibkan "Overcharge" TKI. Melalui <https://ekonomi.kompas.com> diakses pada tanggal 09 Februari 2019 Pukul 23.45 WIB

*backlist* terhadap oknum-oknum yang telah melakukan hal tersebut.<sup>111</sup> Namun hal tersebut tidak cukup untuk melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia yang terkena praktik *overcharge*, karena pada faktanya praktik *overcharge* tetap masih eksis sampai saat ini.

Kendala terbesar kurangnya pengawasan langsung oleh BNP2TKI karena investigasi dan penertiban tidak bisa dilakukan secara menyeluruh dikarenakan masih banyak praktik *overcharge* yang belum diketahui dan terdeteksi oleh BNP2TKI dan Dinas Ketenagakerjaan. Secara hukum perdata, penetapan biaya berlebih yang dilakukan oleh perusahaan jasa/PPTKIS telah memenuhi unsur wanprestasi, sehingga salah satu bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia secara normatif adalah berhak untuk meminta ganti-rugi atas praktik yang dilakukan oleh perusahaan jasa/PPTKIS.

Negara- Negara yang bergabung dengan Persatuan Bangsa-Bangsa/ *United Nation* juga melakukan upaya dalam melakukan perlindungan bagi buruh migran atau tenaga kerja diluar negeri, dalam hal ini salah satunya adalah Indonesiadengan melakukan pengawasan dengan mekanisme-mekanisme yang diterapkan melalui pembentukan *International Labour Organization* yang memiliki cabang-cabang diseluruh permukaan dunia untuk melindungi tenaga kerja migran, salah satunya tenaga kerja Indonesia.<sup>112</sup>

Bentuk perlindungan tenaga kerja Indonesia secara yuridis juga dilakukan melalui pembaharuan ataupun Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menjadi

---

<sup>111</sup>*Ibid*

<sup>112</sup>International Labour Organization. 2011. *Asian Decent Work Decade resource kit: protecting migrant workers / International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific*. Bangkok : International Labour Organization, halaman 9

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Namun perusahaan jasa/PPTKIS tetap memiliki celah dalam melakukan praktik *overcharge* tersebut dengan alasan administrasi di negara tenaga kerja ditempatkan tidak bisa diprediksi, sehingga perlindungan hukum melalui implementasi secara langsung perlu dilakukan.

Secara penerapan, perlindungan tenaga kerja Indonesia masih dinilai gagal atau belum mampu diselesaikan secara tuntas, karena perlindungan yang dilakukan oleh Badan Nasional terhadap praktik *overcharge* yang dilakukan cenderung kepada laporan kasus yang ada, sehingga beberapa tenaga kerja yang tidak memiliki akses komunikasi sedikit mengalami kesusahan untuk mengadakan laporan dan mendapatkan perlindungan khusus.<sup>113</sup> Oleh karena itu praktik *overcharge* terus menerus dilakukan oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia.

Perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia dianggap lemah dikarenakan tiga faktor utama yaitu faktor infrastruktur perlindungan tenaga kerja di luar negeri yang lemah, terjadi tumpang tindih kebijakan antar stakeholder terkait dan kebijakan perlindungan hukum yang masih bersifat *reactive*.<sup>114</sup> Namun Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja telah melaksanakan penegakan hukum yang cukup progresif dengan memberikan rekomendasi pencabutan izin terhadap perusahaan jasa/PPTKIS yang melanggar perjanjian yang telah dibuat dengan tenaga kerja Indonesia.<sup>115</sup> Tetapi kewenangan terhadap pelaksanaan pencabutan izin perusahaan itu dimiliki oleh Kementerian

---

<sup>113</sup>Satryo Pringgo Sejati. *Op.Cit.* halaman 12

<sup>114</sup>*Ibid.*, halaman 16

<sup>115</sup>Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Timwas TKI Minta Pemerintah Tertibkan PJTKI. Melalui <http://www.dpr.go.id/berita/detail/id/15474> diakses Pada tanggal 10 Februari 2019 Pukul 11.25 WIB



Ketenagakerjaan, sehingga BNP2TKI hanya mampu melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia melalui sebuah pengawasan.

Kurangnya komunikasi dengan *International Labour Organization* di Negara tenaga kerja Indonesia bekerja menjadi salah satu penghambat untuk mendapatkan informasi kasus-kasus praktik *overcharge* yang dilakukan agen atau cabang perusahaan di Negara tenaga kerja Indonesia tinggal. Sehingga perlindungan tenaga kerja Indonesia diluar negeri yang mengalami *overcharge* masih kurang optimal dan belum menyeluruh. Karena Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia lebih cenderung melaksanakan komunikasi dengan Kedutaan Besar Indonesia yang ada di Negara tinggal calon tenaga kerja Indonesia.

Secara keseluruhan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dalam melaksanakan perjanjian penempatan kurang optimal. Meskipun secara yuridis/aturan tertulis melalui Aspek religius serta Undang-Undang dinilai sudah memiliki unsur perlindungan hukum dalam pelaksanaan perjanjian antara tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa swasta. Namun secara penerapan, perlindungan tersebut kurang optimal karena perusahaan jasa masih memiliki celah untuk melakukan praktik *overcharge* terhadap tenaga kerja Indonesia. Sehingga ini menjadi tantangan baru terhadap pemerintah untuk melakukan pengawasan secara progresif dalam menanagani tindakan-tindakan praktik *overcharge* yang dilakukan oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Melihat kembali dasar pelaksanaan hukum perjanjian, yakni KUHPerdara. Bentuk perlindungan hukum di dalam KUHPerdara terhadap kreditur yang mengalami kerugian akibat dari kegiatan debitur yakni kreditur berhak meminta ganti rugi dan melakukan pembatalan perjanjian. Dalam hal perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia, dalam kasus *overcharging* tenaga kerja Indonesia adalah sebagai kreditur, Sehingga berdasarkan aspek yuridis, praktik *overcharge* merupakan sudah perbuatan yang bisa dianggap sebagai tindakan yang melawan hukum maupun wanprestasi. Oleh karena itu berdasarkan analisis menurut sumber-sumber hukum perjanjian, tenaga kerja Indonesia memiliki hak untuk meminta ganti rugi dan mengajukan gugatan wanprestasi ataupun permohonan pembatalan perjanjian terhadap perusahaan jasa/PPTKIS yang telah melakukan praktik *overcharge* melalui pengadilan negeri, Karena untuk membuktikan adanya unsur wanprestasi harus ada analisa dari hakim terlebih dahulu.<sup>116</sup>

Akibat hukum yang hadir jika terjadi praktik *overcharge* tersebut maka kreditur berhak membatalkan perjanjian yang dibuat oleh PPTKIS dan tenaga kerja Indonesia serta meminta ganti rugi atas tindakan yang dilakukan oleh perusahaan jasa yang telah melanggar asas kepastian hukum dari kontrak yang dibuat sebelum penempatan. Oleh karena itu BNP2TKI dinilai memiliki kewajiban untuk melindungi tenaga kerja Indonesia dalam hal pengembalian ganti rugi yang di alaminya. Serta memberikan tim advokasi dan mendampingi tenaga kerja Indonesiaguna melaksanakan perlindungan tenaga kerja dengan mengajukan

---

<sup>116</sup>Suharnoko. *Op.Cit* halaman 66

gugatan melalui jalur litigasi atau non litigasi, agar tenaga kerja Indonesia mendapatkan hak sebagai tenaga kerja sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja serta dalam peraturan perlindungan buruh migran.

Melihat dari aspek yuridis, pada Pasal 37 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, bentuk perlindungan hukum yang dilakukan untuk menghadapi praktik *overcharge* dan tindakan lain yang dapat merugikan tenaga kerja Indonesia adalah berupa peringatan hingga pencabutan izin kepada PPTKIS. Namun hal ini juga kurang optimal apabila hanya melakukan pencabutan izin, karena pencabutan izin tidak bersifat final dan kemungkinan besar pencabutan izin masih di perbaharui.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Adapun kesimpulan yang ada pada permasalahan penelitian skripsi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia merupakan Inovasi dalam perjanjian *innominat* Hukum perjanjian saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat di tengah kepentingan dan kehidupan masyarakat. Salah satunya adalah perjanjian yang telah berkembang dari jenis perjanjian ketenagakerjaan, yakni perjanjian jasa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Perumusan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia tetap mengacu pada teori-teori hukum perjanjian dan asas-asas perjanjian secara umum. Namun, ada beberapa ketentuan yang ditambah terkait perjanjian penempatan tenaga kerja, yakni adanya limitasi biaya jasa penempatan tenaga kerja yang diatur oleh Keputusan Dirjen Pembinaan Tenaga Kerja Indonesia dan pada umumnya pelaksanaan perjanjian tersebut dilakukan melalui jaminan pengikat berupa surat berharga dari tenaga kerja Indonesia tanpa dicantumkan isi jaminan tersebut.
2. Akibat hukum yang lahir ketika perjanjian tersebut disepakati bersama adalah lahirnya hak dan kewajiban antara calon tenaga kerja Indonesia dan perusahaan jasa swasta/PPTKIS. Hak tenaga kerja yang timbul dari perjanjian tersebut adalah mendapatkan perlindungan dan fasilitas jasa yang dilakukan oleh perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia swasta mulai dari pra

keberangkatan sampai kembali ke tanah air. Sedangkan hak perusahaan jasa penempatan tenaga kerja Indonesia adalah mendapatkan upah atas pelayanan jasa pemberangkatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Kemudian akibat hukum karena adanya praktik *overcharge* itu adalah tenaga kerja Indonesia berhak untuk meminta ganti rugi atas segala tindak yang dilakukan PPTKIS.

3. Bentuk Perlindungan hukum berdasarkan kajian hukum perdata, bahwa BNP2TKI juga memiliki kewajiban untuk melindungi tenaga kerja Indonesia Bentuk perlindungan hukum yang dilakukan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesiaterhadap praktik *overcharge* yang dilakukan oleh perusahaan jasa/PPTKIS cukup diapresiasi, karena ada beberapa perusahaan jasa yang mampu ditertibkan oleh BNP2TKI. Akan tetapi, meskipun BNP2TKI telah menertibkan beberapa perusahaan jasa/PPTKIS. Namun tindakan tersebut dinilai masih belum optimal untuk melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia secara menyeluruh. Masih banyak terdapat perusahaan jasa melakukan praktik tersebut hingga saat ini, karena Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan masih melaksanakan tindakan secara *reactive* dalam melakukan penertiban praktik *overcharge* yang telah melanggar perjanjian penempatan tenaga kerja. Artinya penertiban tersebut hanya berdasarkan sesuai laporan yang datang. Kemudian berdasarkan analisis penulis, karena tidak adanya data yang memberitahu bahwa BNP2TKI melakukan kerjasama terhadap *Internasional Labour Organization* di Negara -Negara tempat tenaga kerja Indonesia berada juga

merupakan salah satu faktor kurang optimalnya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia yang menjadi korban *overcharge* pada pelaksanaan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia.

## **B. Saran**

Adapun saran yang akan diberikan oleh penulis dalam menanggapi permasalahan yang terjadi terkait perlindungan tenaga kerja Indonesia pada pelaksanaan perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukannya pemberian pemahaman terhadap perkembangan perjanjian kepada calon tenaga kerja Indonesia dan memberi pengetahuan tentang pelaksanaan perjanjian tenaga kerja Indonesia pada masyarakat. Agar masyarakat mengetahui bentuk ketentuan dalam pelaksanaan perjanjian tenaga kerja Indonesia.
2. Perlu dilakukan sosialisasi terhadap perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia terkait akibat hukum yang timbul akibat perjanjian penempatan tenaga kerja Indonesia, sehingga perusahaan jasa swasta penempatan tenaga kerja Indonesia mengetahui hak dan kewajiban mereka dalam melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia untuk tidak melakukan perbuatan yang melanggar perjanjian.
3. Perlu dilakukannya revisi Undang-Undang Nomor 18 Tahun untuk menambah sanksi penetapan pailit terhadap para pemegang saham PPTKIS agar ada hukuman progresif untuk melindungi para tenaga kerja Indonesia yang melaksanakan perjanjian dengan PPTKIS.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

Ahmadi Miru dan Sakka Pati. 2013 *Hukum Perikatan Penjelasan Makna Pasal 1233 sampai 1456 BW*. Jakarta: PT RajaGrafindo.

Ahmadi Miru. 2013. *Hukum Kontrak Bernuansa Islam*. Jakarta : PT Raja Grafindo

Amiruddin dan Zainal Askin. 2003. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Bambang Sunggono. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo

C.S.T Kansil, Chirstine S.T kansil. 2000.*Hukum Perusahaan Indonesia*. Jakarta: PT Pradnya Paramita

Compendium Of International Labour Conventions And Recommendations. 2015. *Compilation Of International Labour Conventions And Recommendations*. Geneva : International Labour Organization

Gatot Supramono. 2007. *Hukum Perseroan Terbatas*. Jakarta: Djambatan

H. Ishaq. 2016. *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*. Jakarta : SinarGrafika

H. Salim Hs dkk. 2008. *Perancangan Kontrak dan Memorandum Of Understanding (MoU)*. Jakarta : Sinar Grafika

HernokoAgus Yudha. 2014. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Grup.

Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan:Ratu Jaya

Idah Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima

Imam Soepomo. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan

International Labour Organization. 2017. *Asian Decent Work Decade resource kit: protecting migrant workers / International Labour Organization, Regional Office for Asia and the Pacific*. Bangkok : International Labour Organization.

- International Organization for Migration (IOM). 2015. *Labour Migration in Asia Protection of Migrant Workers, Support Services and Enhancing Development Benefits*. Geneva : International Organization for Migration
- John Rawls. 1999. *A Theory Of Justice Revised Edition*. Massachusetts : The Belknap Press Of Harvard University Press Cambridge.
- Kartini Muljadi dan Gunawan Widjaja. 2014. *Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Koesparmono dan Armasyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Lalu Husni. 2007. *Hukum Ketenagkerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta :PT RajaGrafindoPersada.
- M. Kern and C. Sottas. 2015. *Freedom Of Workers: The Abolition Of Forced Or Compulsory Labour*. Geneva : International Labour Office.
- Maren Heidemann.2006.*Methodology of Uniform Contract Law:The UNIDROIT Principles in International Legal Doctrine and Practice*. London:Spinger
- Michael J.Perry.2007. *Towards a Theory Of Human Rights. Religion, Law, and Courts. People constitutionalized an imperative requiring state officials to give to every person within the state's jurisdiction the same protection(equal protection)* NewYork:Cambridge Univerisity Press.
- Philipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Pusat Penelitian dan Pengembangan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). 2018. *Data Penempatan dan Perlindungan PMI periode januari-september*
- Rahardjo.1983. *Permasalahan Hukum di Indonesia*. Bandung: Alumni
- Richard W. Oliver dan Winston Churchill. 2014. *What Is The Trasparency? Chapter Transparency: Setting Sights On A Moving Target*. Chicago : McGraw-Hill
- Salim H.S. 2003. *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia*. Jakarta : Sinar Grafika.
- Salim H.S. 2007. *Perkembangan Hukum Kontrak Diluar KUHPerduta*. Jakarta : PT Raja Grafindo.



Salim HS. 2008 *Perkembangan Hukum Kontrak Di Luar KUH Perdata*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Sentosa Sembiring. 2008. *Hukum Dagang*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.

Suharnoko.2014. *Hukum Perjanjian ( Teori dan Analisa Kasus)*. Jakarta: Kencana Pramedia Group.

Sutedi. Andrian 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta : SinarGrafika

Vivienne Harpwood. 2016. *Principles of Tort Law.Fourth Edition*. London : Cavendish Publishing Limited

Werner Sengenberger. 2014. *The International Labour Organization Goals, Functions And Political Impact*. Geneva : Friedrich Elbert.

## **B. Artikel/Makalah/Jurnal/Skripsi dan Karya Ilmiah**

Abere Adamu Mekonin.2012. *Rule of Law as Instrument for National Development*. Thesis Faculty of Social Sciences Lund University

Azahery Insan Kamil Dkk. “Hukum Kontrak Dalam Perspektif Komparatif Antara Perjanjian Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Luar Negeri” *Jurnal Serambi Hukum* Vol. 08 No. 02Tahun2014.

Christiana Tri Budhayati. ”Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Hukum Perjanjian Indonesia”.*Jurnal Widya Sari* Vol 10Tahun 2009

Cindy Nathasya Wattimena.. “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Perspektif Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.” *Jurnal Universitas Atma Jaya Yogyakarta Fakultas Hukum*Tahun 2017

Deasy Ranindaya Guluda.“Kajian Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia”.*Jurnal Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta*Tahun 2016

Eko Yudhistira. 2016. “Aspek Hukum Wanprestasi Dalam Perjanjian Menurut Kuh Perdata”. Karya Ilmiah Universitas Sumatera Utara.

Hidayat.”Perlindungan Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Taiwan Dan Malaysia Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (Protection Of Indonesian Workers Rights In Taiwan And Malaysia In Human Rights Perspective)”*Jurnal HAM*, Volume 8, Nomor 2Tahun 2017.

- I Gusti Ngurah Anom. Addendum Kontrak Pemborongan Perspektif Hukum Perjanjian Di Indonesia. *Jurnal Advokasi* Vol. 5 No.2 Tahun 2015
- Meita Djohan Oelangan. Implementasi Perjanjian Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri. *Jurnal Pranata Hukum* Volume 9 Nomor 1 Tahun 2014
- Nurman Hidayat. Tanggung Jawab Penanggung Dalam Perjanjian Kredit. *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Edisi 4*, Volume 2 Tahun 2014
- Nyoman Samuel Kurniawan. Konsep Wanprestasi Dalam Hukum Perjanjian Dan Konsep Utang Dalam Hukum Kepailitan (Studi Komparatif Dalam Perspektif Hukum Perjanjian Dan Kepailitan). *Jurnal Universitas Udayana* Tahun 2014
- Okonkwo Peter Obi. The Impact Of Law On Environmental Security And National Development: The Way Forward In Nigeria. *Jurnal Anambra State University Nigeria* Tahun 2018
- Purwanto. Beberapa Permasalahan Perjanjian Pembiayaan Konsumen Dengan Jaminan Fidusia (Some Issues Consumer Financing Agreements With Fiduciary). *Jurnal RechtsVinding*, Volume 1 No.2 Tahun 2012
- Saptono. Teori-Teori Hukum Kontrak Bersumber Dari Paham Individualisme. *Jurnal Repertorium* ISSN: 2355-2646 Tahun 2014
- Satryo Pringgo Sejati. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta* Tahun 2015
- Sugirhot Marbun Dkk. Perbedaan Antara Wanprestasi Dan Delik Penipuan Dalam Hubungan Perjanjian. *Usu Law Journal*, Vol.3.No.2 Tahun 2015
- Sun Manurung. 2018. *Tinjauan Hukum Terhadap Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (Studi: Pt. Mutiara Karya Mitra Medan)*. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Tata Wijayanta. Asas Kepastian Hukum, Keadilan Dan Kemanfaatan Dalam Kaitannya Dengan Putusan Kepailitan Pengadilan Niaga. *Jurnal Dinamika Hukum* Vol 14 No.2 Tahun 2014
- Yulia Vera Momuat. Akibat Hukum Pasal 1266 Kitab Undang-undang Hukum Perdata Dalam Perjanjian Terhadap Debitur Yang Tidak Aktif Dalam Melaksanakan Perjanjian. *Jurnal Universitas Atmajaya Yogyakarta* Tahun 2014

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Buruh Migran

### **D. Internet**

Aspek Hukum Isi Perjanjian Kerja TKI di Luar Negeri. [www.hukumonline.com](http://www.hukumonline.com). diakses pada tanggal 22 januari 2018 Pukul 22.59 WIB.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Prosedur Penempatan TKI Hadir untuk Melindungi. Melalui <http://www.bnp2tki.go.id> diakses pada tanggal 31 januari 2019 pukul 19.43 WIB.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. *Rp 108 Triliun Remitansi TKI Tahun 2017* melalui <http://www.bnp2tki.go.id/read> diakses pada tanggal 08 desember 2018 pukul 16.09 WIB

BNP2TKI. [https://id.wikipedia.org/wiki/Badan\\_Nasional\\_Penempatan\\_dan\\_Perlindungan\\_Tenaga\\_Kerja\\_Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Nasional_Penempatan_dan_Perlindungan_Tenaga_Kerja_Indonesia), diakses 03 Oktober 2018 Pukul 22.34 WIB

Boris Tampubolon. Perjanjian Bisa Dibatalkan Bahkan Batal Demi Hukum Jika Tidak Memenuhi Syarat Ini?. Melalui <https://konsultanhukum.web.id> diakses Pada tanggal 09 Februari 2018 Pukul 22.45 WIB

DetikFinance. *Ini Dia Mengapa TKI Disebut 'Pahlawan Devisa Negara* . Melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-2038367> diakses pada tanggal 08 desember 2018 pukul 15.44 WIB

Newsdetik. Organisasi TKI Taiwan Keluhkan Praktik Overcharging, Melalui <https://news.detik.com> diakses pada tanggal 09 Februari 2019 Pukul 17.14 WIB  
Pusat Sumber Daya Buruh Migran. Surat Berharga Kerap Jadi Jaminan Penempatan Buruh Migran. Melalui <https://Buruhmigran.Or.Id> Diakses Pada Tanggal 04 Februari 2018 Pukul 23.59 WIB

Sudut Hukum. Hak dan kewajiban TKI. Melalui <https://www.suduthukum.com/> diakses Pada tanggal 03 Februari 2018 Pukul 12.32 WIB