

**PERANAN DISNAKERTRANS DALAM PENGAWASAN
PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA (PJTKI) TERHADAP
PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)
KE LUAR NEGERI**

Oleh
Ketut Meta¹
Tri Susilaningsih²

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di PT. Ficotama Bina Trampil Malang yang menangani pengiriman/penempatan TKI ke luar negeri dengan tujuan Hongkong. Adapun TKI yang diberangkatkan ke Hongkong tersebut bekerja sebagai *Housemaid* (penata laksana rumah tangga). Selain di PT. Ficotama Bina Trampil Malang tersebut, penelitian dilakukan di Disnakertrans Malang.

Hasil dari penelitian yang didapat di PJTKI tersebut, para TKI dan PJTKI sering melakukan pelanggaran-pelanggaran dalam perjanjian kerja, tidak memenuhi syarat kesehatan, umur atau ketrampilan yang dimiliki calon TKI, TKI yang pindah majikan tanpa melapor ke PJTKI, perpanjangan kontrak juga tidak melapor, melarikan diri dari majikan tidak melapor dan sebagainya. Sedangkan dari Disnakertrans dalam pengawasan terhadap PJTKI masih terdapat pelanggaran, terutama dalam melaksanakan peraturan tentang penempatan TKI ke luar negeri, misalnya tidak lengkapnya dokumen keberangkatan calon TKI ke luar negeri seperti visa kerja atau perjanjian kerja.

Kata-kata kunci: TKI , PJTKI

PENDAHULUAN

Sebagaimana yang tertuang dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) bahwa perluasan dan pemerataan kerja serta peningkatan mutu dan perlindungan tenaga kerja adalah merupakan kebijaksanaan yang sifatnya menyeluruh di semua sektor. Sasaran utama dari peningkatan perluasan kerja diarahkan pada usaha penanggulangan pengangguran sebagai tingkat pertumbuhan angkatan kerja yang cukup tinggi dibandingkan tingkat pertumbuhan ekonomi yang masih belum seimbang.

Perluasan kesempatan kerja tersebut di samping diarahkan pada usaha penanggulangan pengangguran juga harus memperhatikan pemerataan

¹Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang.

²Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang.

kesempatan kerja. Pemerataan kesempatan kerja akan menciptakan kesempatan kerja yang dilakukan melalui penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja tersebut harus dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, dan adil, serta setara tanpa diskriminasi.

Dengan mengingat tingginya jumlah pengangguran di Indonesia (22 juta orang) dan sempitnya kesempatan kerja menyebabkan tenaga kerja bekerja tanpa berpikir panjang mendaftarkan diri sebagai calon TKI di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) untuk dikirim ke luar negeri. Biasanya mereka kurang mempertimbangkan dampak yang bakal diterimanya. Kalau dampaknya positif tidak masalah, bahkan akan menguntungkan TKI. Tetapi bagaimana kalau dampak negatif yang diterima? Seperti misalnya terjadi penganiayaan, pemulangan TKI dari luar negeri, pembunuhan atau hak-hak TKI tidak diterimanya sesuai dengan perjanjian kerja, dan lain-lain. Dengan demikian perlu diketahui bagaimana aturan tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang tentunya melibatkan PJTKI.

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Di dalam pelaksanaannya penempatan tenaga kerja juga perlu memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 36 ayat (2), bahwa unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja meliputi : (1) Pencari kerja, (2) Lowongan pekerjaan, (3) Informasi pasar kerja, (4) Mekanisme antar kerja, (5) Kelembagaan penempatan kerja.

Berdasarkan keadaan yang terjadi pada para TKI, maka yang menjadi permasalahannya adalah : Bagaimanakah peranan pemerintah dalam pengawasan PJTKI terhadap pengiriman TKI ke luar negeri sehubungan dengan berbagai kasus di PT. PJTKI, seperti penyeckapan, tidak segera mengirim TKI ke luar negeri, dan sebagainya? Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peranan Pemerintah (dalam hal ini adalah Disnakertrans) di dalam mengawasi PJTKI terhadap pengiriman TKI ke luar negeri. Pengawasan ini dilakukan agar pengiriman TKI ke luar negeri ini sesuai dengan persyaratan dan prosedur yang telah ditetapkan. Sehingga kalau ada pelanggaran dari PJTKI segera pemerintah dapat mengambil tindakan terhadap PJTKI tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian TKI dan PJTKI

Di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003, yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, bahwa "Tenaga Kerja (man power) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga" (Senjun Manulang, 1987:3)

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 104 A tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri pasal 39 ayat (2) point a ditentukan usia minimal tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri, yaitu 18 tahun kecuali peraturan negara tujuan menentukan usia minimal lebih dari 18 tahun. Dengan adanya batasan umur ini, maka tingkat penduduk mencari pekerjaan semakin meningkat, sehingga penduduk yang digolongkan sebagai tenaga kerja berminat untuk mencari kerja ke luar negeri.

Tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri selanjutnya disebut sebagai calon tenaga kerja Indonesia adalah pencari kerja yang telah terdaftar dan lulus seleksi pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja serta telah menandatangani perjanjian penempatan. Sedangkan yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia berdasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 104 A tahun 2002 pasal angka 4 adalah warga negara Indonesia baik laki-laki ataupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan tenaga kerja Indonesia.

Dalam penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, terdapat 3 pihak yaitu Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, Pemberi Kerja dan Tenaga Kerja Indonesia itu sendiri. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 104 A tahun 2002, yang dimaksud Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia adalah Badan Usaha yang berbentuk perseroan terbatas yang mendapat izin dan Menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Tentunya hanyalah Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang memperoleh Izin dari Menteri sajalah yang mampu memberangkatkan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri karena mereka disebut Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang resmi sebab telah mempunyai ijin dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (SIUP) untuk berusaha di bidang jasa penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Sedangkan untuk izin

operasionalnya, berdasarkan ketentuan dari Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor 188/Kpts/013/2004, izin operasional adalah izin tertulis dari Gubernur kepada Cabang PJTKI agar dapat beroperasi sesuai dengan fungsinya sebagai Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

Prosedur Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 104 A tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dalam Bab II, pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri melalui beberapa tahap : (1) Kendali alokasi TKI, (2) Pra penempatan meliputi : Syarat penempatan, Penyuluhan dan pendaftaran calon TKI, Pendaftaran calon TKI, Pemberangkatan calon TKI, (3) Masa penempatan, (4) Purna penempatan.

Kendala alokasi tenaga kerja Indonesia diatur dalam Keputusan Direktorat Jendral Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (P2TKLN) melalui tim yang ditetapkan, menyiapkan dan menyampaikan formulir isian kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, formulir ini disebut permohonan Pedoman Alokasi Tenaga Kerja Indonesia (FORM AKA – I).

Pelaksanaan kendali alokasi Tenaga Kerja Indonesia ditetapkan dan dievaluasi secara berkala setiap enam bulan. Kriteria evaluasi pelaksanaan kendali alokasi Tenaga Kerja Indonesia meliputi : (1) Realisasi penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang bersangkutan, (2) Ketaatan terhadap prosedur dan mekanisme penempatan yang berlaku, (3) Pemenuhan standar kualitas tenaga kerja Indonesia sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (4) Ketaatan terhadap tertib pelaksanaan pelaporan dan penempatan komputerisasi *system on line*, (5) Jumlah, jenis dan kemampuan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia yang akan ditempatkan, (6) Kapasitas dan kondisi fasilitas asrama / akomodasi calon Tenaga Kerja Indonesia serta sarana dan prasarana lainnya yang dimiliki oleh Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia, (7) Kapasitas Balai Latihan Kerja yang digunakan.

Sedangkan untuk melakukan kegiatan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Perusahaan Jasa Tenaga Kerja wajib memiliki dokumen : (1) Perjanjian Kerjasama Penempatan, (2) Surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (*Job Order/demand letter*) atas nama Perusahaan Jasa Tenaga Kerja yang bersangkutan, (3) Perjanjian kerja, (4) Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Perjanjian kerjasama penempatan sekurang-kurangnya memuat hak, kewajiban dan tanggung jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja dan Mitra Usaha dalam rangka penempatan serta perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Mitra usaha ini bertempat tinggal di luar negeri, langsung meminta calon Tenaga Kerja Indonesia pada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja yang ditunjuk sebagai bentuk perwakilan untuk bekerjasama dalam proses perekrutan calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipekerjakan di luar negeri.

Mitra usaha mengirimkan *job order* atau surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia yaitu permintaan Tenaga Kerja Indonesia dari pengguna atau mitra usaha luar negeri. Untuk surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia (*job order* atau *demand letter*) dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tujuan penempatan, sekurang-kurangnya harus memuat : jumlah Tenaga Kerja Indonesia, jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan, kualifikasi Tenaga Kerja Indonesia, syarat-syarat kerja, kondisi kerja, jaminan sosial dan masa berlakunya surat permintaan Tenaga Kerja Indonesia.

Job order sebelum dikirimkan harus diketahui dan dilegalisir pada perwakilan Republik Indonesia di negara setempat. Berhubungan dengan *job order* dari mitra usaha kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dalam perekrutan calon Tenaga Kerja Indonesia sebanyak yang telah ditentukan dalam kuota yang tertera dalam JO (*Job Order*) tersebut. Sedangkan, perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna yang memuat tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak mengenai syarat-syarat kondisi kerja. Perjanjian kerja tersebut sekurang-kurangnya memuat : (1) Nama dan alamat pengguna, (2) Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan (3) Kondisi dan syarat kerja yang meliputi antara lain jam kerja, upah dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti dan waktu istirahat, serta jaminan sosial.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

PJTKI yang dipilih dalam penelitian ini adalah PT. Ficotama Bina Trampil yang menangani pengiriman TKI ke Hongkong terutama sebagai *housemaid* (penata laksana rumah tangga).

Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara merupakan tanya jawab langsung antara pewawancara dengan responden (pihak PJTKI dan TKI) serta tak lupa mengadakan wawancara terstruktur dengan informan dari Disnakertrans. Tentu saja yang ditanyakan tersebut berkaitan dengan peran, wewenang dan tanggung jawab Disnakertrans dalam pengawasan terhadap PJTKI.
2. Observasi adalah cara pengumpulan data yang berkaitan dengan pengawasan terhadap PJTKI yang akan mengirimkan TKI ke luar negeri. Jadi melakukan pengamatan langsung ke Kantor PJTKI.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Artinya data tentang pelaksanaan pengiriman TKI ke luar negeri oleh PJTKI didapat dengan cara wawancara terstruktur dan observasi yang semuanya itu dikaitkan dengan ketentuan yang berlaku. Sehingga akan diketahui tanggung jawab PJTKI dalam pengiriman TKI ke luar negeri dan peranan Disnakertrans dalam pengawasan pengiriman TKI ke luar negeri tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tanggung Jawab PJTKI Dalam Penempatan TKI ke Luar Negeri

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, adil, setara dan tanpa diskriminasi seperti yang tertera dalam pasal 32 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Yang dimaksud terbuka adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, jam kerja. Hal ini diperlukan untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan. Sedangkan yang dimaksud dengan bebas adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk meneri suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan.

Dan yang dimaksud dengan obyektif adalah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan, serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak pada kepentingan pihak tertentu. Sedangkan yang dimaksud dengan adil dan setara adalah penempatan tenaga kerja yang dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan pada ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

Dalam pasal 33 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi 104 A tahun 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri disebutkan bahwa perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia sekurang-kurangnya harus memuat : (1) Jabatan atau pekerjaan calon Tenaga Kerja Indonesia, (2) Batas waktu pemberangkatan calon Tenaga Kerja Indonesia, (3) Biaya penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia ke negara tujuan, (4) Hak dan kewajiban Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia dan calon Tenaga Kerja Indonesia

Pengiriman tenaga kerja ke luar negeri itu harus selalu berdasarkan peraturan yang berlaku agar tidak muncul hal-hal yang tidak diinginkan semua pihak (TKI, PJTKI dan pemerintah dalam hal yang dimaksud adalah Disnakertrans). Oleh karena itu dalam perjanjian penempatan tenaga kerja

Indonesia harus memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dan pelaksanaannya akan diawasi oleh Disnakertrans.

Berdasarkan hak dan kewajiban PJTKI dan calon TKI tersebut, di PT. Ficotama Bina Trampil Malang dapat diketahui bahwa calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan dikirim ke Hongkong sebagai *housemaid* (penata laksana rumah tangga) seringkali melanggar hak dan kewajibannya dalam perjanjian seperti yang dituturkan oleh Ibu Yuni selaku staf di PT. Ficotama Bina Trampil tersebut. Selanjutnya dikatakan bahwa pelanggaran tersebut dilakukan secara lisan yang berupa teguran. Apabila masih tetap melanggar, maka teguran lisan tersebut berubah menjadi teguran tertulis.

PJTKI bertanggung jawab terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri mulai dari pra penempatan sampai purna penempatan. Kalau ada Tenaga Kerja Indonesia yang mestinya mengurus perpanjangan kontrak kerja tidak melapor ke PJTKI, maka pihak PJTKI tidak bertanggung jawab atas munculnya kasus penyiksaan/penganiayaan yang dilakukan oleh majikannya di luar negeri (hasil wawancara dengan Bu Yuni, tanggal 10 Agustus 2005).

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia juga mengambil langkah-langkah yang tegas yaitu apabila suatu pelanggaran oleh calon Tenaga Kerja Indonesia selama dalam masa penampungan atau di Balai Latihan Kerja, maka calon Tenaga Kerja Indonesia tersebut dapat dipulangkan atau dengan kata lain Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia berhak untuk memulangkan Tenaga Kerja Indonesia yang melanggar ketentuan yang telah disepakati bersama. Apabila calon Tenaga Kerja Indonesia mengundurkan diri setelah menandatangani perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia, maka ia wajib mengembalikan biaya penempatan yang telah dikeluarkan oleh pihak Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan isi yang tercantum dalam surat pernyataan yang telah ditandatangani.

Bagi Tenaga Kerja Indonesia yang tidak-melaksanakan sesuai dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, maka Tenaga Kerja Indonesia tersebut dapat dijatuhi sanksi yang berupa ganti kerugian terhadap seluruh biaya-biaya yang telah dikeluarkan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (Hasil wawancara dengan Ibu Yuni, tanggal 10 Agustus 2005).

Berdasarkan pelanggaran yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia dalam perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri sebagai *housemaid* (penata laksana rumah tangga) tujuan Hongkong sering terjadi, seperti yang dikatakan Bapak Syamsu Akhyar, Kabag Pelatihan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri Disnakertrans, tanggal 13 Agustus 2005.

Peranan Disnakertrans Dalam Pengawasan PJTKI Pengiriman TKI ke Luar Negeri

Menurut Bapak Syamsu Akhyar, bahwa Disnakertrans (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) mempunyai peranan sebagai berikut :

1. Melakukan pengawasan secara berkala terhadap pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri sudah sesuai dengan ketentuan Undang-undang atau peraturan lainnya yang berlaku (ditaati/tidak). Hal ini dilakukan di PJTKI, termasuk apakah PJTKI itu legal atau ilegal. Untuk PJTKI yang legal harus memiliki SIUP, terdaftar dan dapat membentuk Perwada (Perwakilan Daerah) yang harus didaftarkan di Disnakertrans setempat.
2. Menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian penempatan TKI antara TKI dengan PJTKI karena PJTKI tidak dapat menyelesaikannya.
3. Memberi sanksi kepada PJTKI yang tidak melaksanakan fungsinya sesuai undang-undang yang berlaku. Sanksi itu dapat berupa teguran tertulis, skors dan pencabutan SIUP-PJTKI.
4. Melakukan pembinaan, pengendalian dan evaluasi dalam penempatan TKI ke luar negeri. Pembinaan terhadap kegiatan penempatan TKI mengikutsertakan instansi terkait. Disnakertrans atau BP2TKI daerah asal TKI harus menyampaikan laporan mengenai jumlah TKI dari jenis pekerjaan atau jabatan TKI. Dari wilayah kerjanya secara berkala : mingguan, bulanan, triwulanan kepada Disnakertrans setempat dengan tembusan Direktorat Jasa Tenaga Kerja ke luar negeri Departemen Tenaga Kerja. Dirjen melakukan evaluasi kinerja PJTKI secara berkala atau insidental.

Dalam pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri, Disnakertrans dapat melakukan pengawasan terhadap PJTKI tentang pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri, mulai dari pra penempatan, masa penempatan maupun purna penempatan.

Pada masa pra penempatan TKI, misalnya dapat diketahui tentang pendataan calon TKI yang tidak dipungut biaya, syarat-syarat pendaftaran penempatan harus mempunyai mitra usaha dan atau pengguna. Mitra usaha PJTKI ini merupakan instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di luar negeri yang bertanggung jawab menyalurkan TKI kepada pengguna. Tentunya mitra usaha dan pengguna harus memenuhi persyaratan yang ditentukan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 104 A Tahun 2002 tentang Penempatan TKI ke luar negeri.

Untuk melakukan kegiatan penempatan TKI, maka PJTKI harus memiliki : (1) Perjanjian kerjasama penempatan, (2) Surat permintaan nyata TKI *job*

order) atas nama PJTKI yang bersangkutan (3) Perjanjian penempatan TKI, (4) Perjanjian kerja.

PJTKI sendiri harus melaporkan sama dokumen kepada Dirjen.

Perjanjian kerjasama penempatan TKI harus memuat tanggung jawab PJTKI dengan mitra usaha atau pengguna dalam perlindungan PJTKI harus mendaftarkan perjanjian kerjasama penempatan kepada perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

Surat permintaan TKI (*job order*) dibuat sesuai peraturan yang berlaku dan sekurang-kurangnya harus memuat : jumlah TKI, jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan, kualifikasi TKI, syarat-syarat kerja, kondisi kerja, jaminan sosial dan masa berlakunya surat permintaan. PJTKI harus mendaftarkan surat permintaan TKI ini ke Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat.

Perjanjian penempatan minimal harus memuat : (1) Kepastian waktu pemberangkatan calon TKI, (2) Biaya penempatan calon TKI ke negara tujuan, (3) Jabatan atau pekerjaan calon TKI, (4)

Sedangkan perjanjian kerja sekurang-kurangnya harus memuat : (1) Nama dan alamat pengguna, (2) Jenis dan uraian pekerjaan/jabatan (3) Kondisi dan syarat kerja meliputi antara lain : jam kerja, upah, cara pembayaran, upah lembur, cuti, waktu istirahat dan jaminan sosial.

Setelah surat permintaan TKI (*job order*) disetujui, PJTKI dan Perwada mulai melakukan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi calon TKI sesuai dengan kebutuhan pendaftaran dan seleksi calon TKI serta rancangan perjanjian kerja yang akan diberlakukan kepada Disnakertrans setempat. Sebelum pemberangkatan calon TKI, TKI harus mengurus paspor ke kantor imigrasi setempat dan harus mengurus visa.

Pada masa penempatan TKI, PJTKI wajib menyelesaikan permasalahan dan atau perselisihan antara TKI dengan pengguna. Kalau ada TKI yang mendapat kecelakaan, sakit atau meninggal di luar negeri, PJTKI wajib untuk mengurus perawatan atau pemakaman jenazah sesuai dengan ketentuan yang berlaku, mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan kepada ahli waris TKI yang bersangkutan. Selain itu melaporkan secara tertulis kepada Dirjen dan Dirjen Perhubungan Industrial serta pengawasan norma-norma kerja selambat-lambatnya 3 hari sejak diterimanya berita tersebut. PJTKI juga wajib melaporkan klaim asuransi dan memberitahukan hal ini kepada ahli warisnya. Pada purna penempatan TKI, PJTKI harus memulangkan TKI ke Indonesia setelah perjanjian kerja berakhir atau sakit atau bermasalah.

PJTKI segera melaporkan secara tertulis tentang kepulangan TKI kepada Disnakertrans tempat TKI berasal. PJTKI melalui mitra usaha atau Perwakilan Luar Negeri (Perwalu) memantau TKI yang akan berakhir

perjanjian kerjanya selambat-lambatnya 3 bulan sebelum perjanjian kerjanya berakhir dan PJTKI wajib mengurus perpanjangan kerja jika diperlukan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri diperlukan peranan dari PJTKI dan Disnakertrans terutama dalam hal pengawasan pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri tersebut. PJTKI melaksanakannya sesuai dengan peraturan yang berlaku, walaupun masih ada pelanggaran-pelanggaran kecil yang dilakukan PJTKI, misalnya tentang kesehatan calon TKI yang tidak memenuhi syarat tetapi tetap diberangkatkan.
2. Selain pengawasan terhadap PJTKI, Disnakertrans juga berperan melakukan pembinaan, pengendalian dan evaluasi dalam penempatan TKI ke luar negeri.

Saran

1. Dalam hal ini PJTKI hendaknya lebih mentaati peraturan tentang penempatan TKI ke luar negeri agar tidak terjadi pelanggaran-pelanggaran.
2. Disnakertrans juga lebih ditingkatkan perannya dalam pengawasan penempatan TKI ke luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Djumadi, 1995. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Djumiadji, FX dan Wiwoho Soejono, 1987. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan*, Bina Aksara, Jakarta.
- Senjun H. Manulang, 1990. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Iman Soepomo, 1981. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Buruh)*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- _____, 1982. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1982.