

**UPAYA HUKUM TERHADAP WANPRESTASI YANG DILAKUKAN
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI
(STUDI KASUS PT. DIAN YOGYA PERDANA)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGAI SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU HUKUM**

OLEH :

MUHAMMAD MIFTAHUL FIKRI

NIM: 13340020

PEMBIMBING:

- 1. BUDI RUHIATUDIN, SH, M.Hum.**
- 2. Dr. SITI FATIMAH, M.Hum**

**ILMU HUKUM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS NEGRI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2017

ABSTRAK

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan, kiranya perlu adanya suatu perangkat perlindungan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja Indonesia, Yaitu dengan penerapan perjanjian. Dalam praktek perjanjian tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di Luar Negeri tidak semua berjalan sesuai dengan keinginan meskipun dalam proses perjanjian melakukan kewajibannya dengan baik namun hal tersebut tidak menjamin terpenuhinya suatu perjanjian. Salah satu faktor tidak terpenuhinya suatu perjanjian kerja karena faktor Wanprestasi berupa pelanggaran peraturan yang dilakukan tenaga kerja Indonesia terhadap mitra kerja di Luar Negeri. Sehingga PT. Dian Yogya Perdana harus menyelesaikan permasalahan yang dilakukan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dengan majikannya/perusahaan di luar negeri Global Partner. Permasalahannya Tenaga Kerja Indonesia melanggar suatu perjanjian yang mengatur peraturan-peraturan di Global Partner, antara lain melakukan pekerjaannya tidak dengan sungguh-sungguh dan tidak masuk pada saat jam kerja selama dua hari. Hal itu mengakibatkan kerugian dalam target produksi di Global Partner. Dari uraian tersebut timbul masalah, yaitu: Bagaimana proses perjanjian yang dibuat PT. Dian Yogya Perdana dengan tenaga kerja Indonesia, Bagaimana PT. Dian Yogya Perdana menghadapi upaya hukum yang dilakukan oleh mitra luar negeri dalam wanprestasi yang dilakukan tenaga kerja Indonesia, dan Apakah mekanisme penjatuhan sanksi terhadap tenaga kerja Indonesia yang dilakukan PT. Dian Yogya Perdana sudah sesuai dengan di Indonesia.

Guna menjawab permasalahan yang ada, maka penyusun melakukan penelitian lapangan (*field Research*) untuk memperoleh data primer yang bersumber dari observasi, wawancara dan dokumentasi yang diperoleh langsung dari pihak perusahaan yang menyelesaikan suatu wanprestasi tersebut, dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Hasil dari penelitian menunjukkan permasalahan wanprestasi yang dilakukan, sehingga melakukan beberapa upaya hukum demi tercapainya suatu penyelesaian antara lain: Pertama, Negosiasi guna mencapai kesepakatan bersama antara majikan dan PT. Dian Yogya Perdana guna menyelesaikan permasalahan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Kedua, Ganti Rugi yang sudah di tetapkan oleh pihak Global Partner dikarenakan meruginya perusahaan Global Partner dikarenakan kurangnya produksi yang dikerjakan oleh Tenaga Kerja Indonesia, serta menanggung pemulangan Tenaga Kerja Indonesia. Ketiga, Pembinaan yang dilakukan PT. Dian Yogya Perdana dengan Tenaga Kerja Indonesia yang melakukan wanprestasi guna sebagai pembelajaran agar dapat melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tidak terjadi dikemudian hari dan menjadi pembelajaran kepada semua pihak agar lebih berhati-hati dan bertanggung jawab atas suatu pekerjaannya.

Kata Kunci: Wanprestasi, Perjanjian Kerja.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Miftahul Fikri.

NIM : 13340020.

Jurusan/Prodi : Ilmu Hukum.

Fakultas : Syariah dan Hukum.

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul: **Upaya Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Studi Kasus PT. Dian Yogya Perdana)**, seluruh isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang telah saya lakukan tindak sebagaimana dengan etika keilmuan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 02 Mei 2017

Yang menyatakan,



METERAI
TEMPEL
65ACAAEF089837306
6000
ENAM RIBU RUPIAH

MUHAMMAD MIFTAHUL FIKRI
NIM: 13340020



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Yoga Putra Pratama

Kepada:

**Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Miftahul Fikri

NIM : 13340020

Judul : **“Upaya Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Studi Kasus PT. Dian Yoga Perdana),”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Mei 2017

Pembimbing I,

Budi Ruhiatudin, SH, M.Hum

NIP. 19730924 200003 1 001



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Miftahul Fikri

Kepada:

**Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhammad Miftahul Fikri
NIM : 13340020
Judul : **“Upaya Hukum Terhadap Wanprestasi Yang Dilakukan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Studi Kasus PT. Dian Yoga Perdana)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Hukum.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Mei 2017
Pembimbing II,

Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Hum
NIP. 19650210 199303 2 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-248/Un.02/DS/PP.00.9/05/2017

Tugas Akhir dengan judul : UPAYA HUKUM TERHADAP WANPRESTASI YANG DILAKUKAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI (STUDI KASUS PT. DIAN YOGYA PERDANA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD MIFTAHUL FIKRI
Nomor Induk Mahasiswa : 13340020
Telah diujikan pada : Senin, 29 Mei 2017
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Buqi Ruhiatudin, S.H., M.Hum.
NIP. 19730924 200003 1 001

Penguji I

Udiyo Basuki, S.H., M.Hum.
NIP. 19730825 199903 1 004

Penguji II

Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum.
NIP. 19790105 200501 2 003

Yogyakarta, 29 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syariah dan Hukum
DEKAN



Dr. H. Agus Moh. Najib, M.Ag.
NIP. 19710430 199503 1 001

MOTTO

**JANGAN LUPA AKAN RASA SYUKUR KEPADA ALLAH
SWT ATAS SEGALA KEADAAN SUSAH MAUDUN
SENANG**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN

*Untuk yang selalu mendukungku serta yang selalu mendoakanku
Dengan penuh harapan, kasih sayang dan penuh cinta
maka dengan rasa syukur dan penuh terimakasih ku persembahkan skripsi ini
kepada:*

Ayah dan Ibu

Kakak Ku

Keluarga

Serta Teman-teman

yang Selalu

Memberikan Semangat, Dukungan dan Do'anya

Dan

Almamater ku Tercinta

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين وبه نستعين على أمور الدنيا والدين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمدا رسول الله اللهم صل على سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين.

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT. Tuhan Semesta alam yang tak pernah lekang memberikan segala bentuk kenikmatan untuk semua makhluk-Nya. Semoga kita termasuk golongan yang senantiasa diberikan taufik dan hidayah-Nya sehingga dapat mencapai kemuliaan hidup di dunia dan di akhirat. Puji syukur kehadirat Allah SWT penyusun panjatkan atas segala rahmat, nikmat, taufik dan ‘inayah-Nya sehingga penyusun bisa menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “*upaya hukum terhadap wanprestasi yang dilakukan oleh tenaga kerja indonesia di luar negeri (studi kasus PT. Dian yoga perdana*” sebagai bagian dari tugas akhir dalam menempuh studi Sarjana Strata Satu (S1) di Fakultas Syari’ah dan Hukum, Program Studi Ilmu Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi seluruh umat Islam termasuk diri penyusun.

Dengan segenap kerendahan hati, saya selaku penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materil, tenaga dan fikiran sehingga penyusunan skripsi tersebut berjalan dengan baik. Oleh karena itu tak lupa penulis menghaturkan rasa ta’zim dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Agus Moh. Najib, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Lindra Darnela, S.Ag., M.Hum, selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
4. Bapak Faisal Lukman Hakim, S.H., M.Hum. sebaga sekretaris Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Negeri Sunan Kalijaga,
5. Bapak Budi Ruhiatudin, S.H., M.Hum. selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Siti Fatimah, M.Hum. selaku Dosen Pembimbing II yang penuh kesabaran dalam memberi bimbingan, pengarahan dan meluangkan waktunya kepada penyusun guna dapat menyelesaikan dan mencapai kebaikan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Udiyo Basuki, S.H., M.H selaku Dosen Akademik yang telah membantu dan, membimbing, dan memberikan pengarahan kepada penyusun.
7. Bapak dan Ibu Dosen Beserta Seluruh Civitas Akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. PT. Dian Yogya Perdana, khususnya Bapak Habib ma'sum yang telah bersedia memperbolehkan penyusun dalam melakukan penelitian guna menyelesaikan skripsi.

9. Teman-teman satu jurusan Ilmu Hukum angkatan 2013 Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
10. Orangtuaku Drs. Sumijarto dan Ibu Siti Jubaidah yang saya cintai, yang sudah berusaha menghantarkan penyusun hingga saat ini dengan kerja keras dan doanya, serta memberikan nasihat dan kasih sayangnya yang diberikan selama ini.
11. Kakak-Kakakku Ilham Johan Afandi, Farid Rizal Bakhtiar, dan Shidiq Zulfikar memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
12. Ayu Nur Fitriana yang sudah memberikan semangat serta memotivasi ng selalu mendorong agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman seperjuangan Yoga Putra, Yanrisa, Rifkhi, Rexen, Ridwan, Bella, Agisna, yang bersedia membantu dan yang selalu ada waktunya buat saya.
14. Teman-teman KKN Ismi, Rani, Januar, Erni, Bayu, zain/bob, Alisyam, Zia, dan iqbal yang sudah memberikan semangat dan motivasinya.
15. Teman-Teman rumah dan SMA candra, Deri, dan Bagus, Irfan Arta, Brian, ajeng, Frans dan Coky,.

Akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pecinta ilmu serta diterima sebagai amal kebaikan di sisi Allah. Amin ya Rabb al-alamin.

Yogyakarta, 02 Mei 2017

Penulis,

Muhammad Miftahul fikri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PENGESAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Telah Pustaka	10
E. Kerangka Teori	11
F. Metode penelitian	16
G. Sistematika Pembahasan	19
BAB II TINJAUAN UMUM MENGENAI PERJANJIAN	21
A. Perjanjian	21
1. Pengertian Perjanjian	21
2. Sumber-sumber Perjanjian	23
3. Unsur-Unsur Perjanjian	23
4. Syarat Sahnya Perjanjian	25
5. Jenis-Jenis Perjanjian	27
6. Asas-Asas Perjanjian	32
7. Akibat dalam Perjanjian	34
8. Wanprestasi	38
9. Akibat Hukum Wanprestasi	40

10. Berakhirnya Suatu Perjanjian	42
B. Perjanjian Kerja	46
1. Pengertian Perjanjian Kerja	46
2. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama	51
3. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia	52
4. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja	52
5. Pihak yang terkait dalam Penempatan TKI ke Luar Negeri	54
6. Pemutusan Hubungan Kerja	56
BAB III GAMBARAN UMUM PT. DIAN YOGYA PERDANA.....	58
A. Sejarah berdirinya PT. Dian Yogya Perdana	58
B. Visi dan Misi, Layanan PT. Dian Yogya Perdana	60
C. Struktur Organisasi PT. Dian Yogya Perdana	64
D. Perjanjian kerja PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia	65
E. Hak dan Kewajiban PT. Dian Yogya Perdana	68
F. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia	69
G. Prosedur Pendaftaran Menjadi CTKI di PT. Dian Yogya Perdana.....	71
H. Kronologi Kasus	72
BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN WANPRESTASI DALAM PERJANJIAN TENAGA KERJA INDONESIA DI PT. DIAN YOGYA PERDANA	74
A. Proses Perjanjian Kerja PT. Dian Yogya Perdana dengan Tenaga Kerja Indonesia	74
B. Bagaimana PT. Dian Yogya Perdana Menghadapi Upaya Hukum yang dilakukan oleh Mitra Luar Negeri	79
C. Bagaimana Mekanisme Penjatuhan sanksi terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang dilakukan PT. Dian Yogya Perdana sudah sesuai dengan Hukum di Indonesia	84
BAB V PENUTUP	88

A. Kesimpulan	88
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berbicara mengenai berbagai masalah ketenagakerjaan, maka penelaahnya akan dapat ditinjau dari berbagai faktor dan makna. Dalam hal ini kenyataan telah membuktikan bahwa faktor ketenagakerjaan sebagai sumber daya manusia, di masa pembangunan nasional sekarang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di Negara Republik Indonesia, Bahkan Faktor Tenaga Kerja merupakan sarana yang sangat dominan di dalam kehidupan suatu bangsa.

Landasan Konstitusional yang mengatur tentang ketenagakerjaan disebutkan pada Pembukaan dan Batang Tubuh Undang-Undang Dasar 1945. Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yang tidak lain bersumber dan dijiwai oleh falsafah Pancasila. suasana batiniah serta cita-cita hukum tersebut selanjutnya dijemakan di dalam batang tubuhnya. Perihal isi ketentuan dalam batang tubuh yang ada relevansinya dengan masalah ketenagakerjaan, terutama ditentukan pada pasal 27 ayat (2) , pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tiap-tiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, namun pada kenyataannya keterbatasan lapangan pekerjaan di

negeri sendiri membuat banyak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mencari lapangan pekerjaan di luar Negeri atau Buruh Migran.¹

Memperhatikan kondisi ketenagakerjaan, kiranya perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan kepastian hukum bagi tenaga-tenaga kerja Indonesia. Baik bagi mereka yang akan atau sedang mencari pekerjaan atau yang sedang melaksanakan hubungan kerja. Salah satu bentuk perlindungan dan kepastian hukum terutama bagi tenaga kerja tersebut adalah melalui pelaksanaan dan penerapan perjanjian kerja. Karena dengan adanya perjanjian kerja, diharapkan para pengusaha dan majikan tidak lagi bisa memperlakukan pekerja dengan sewenang-wenang, memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa memperhatikan kebutuhan para pekerja serta ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam perjanjian kerja diletakkan segala hak dan kewajiban secara timbal-balik antara pengusaha dan pekerja. Dengan demikian kedua belah pihak dalam melaksanakan hubungan kerja telah terikat pada apa yang mereka sepakati dalam perjanjian kerja maupun peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan diadakan suatu perjanjian kerja, baik dalam bentuk yang sederhana yang pada umumnya di buat lisan ataupun secara formal yaitu dalam bentuk tertulis. Kesemua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak

¹Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 1&2

dan kewajiban dari masing-masing pihak yang pada dasarnya akan menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap pekerja secara timbal-balik.²

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 menyatakan bahwa “*Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah*”.³

Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pasal 3 Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tujuan penempatan dan perlindungan terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia /TKI:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Menjamin dan melindungi calon Tenaga Kerja Indonesia/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c. Meningkatkan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan keluarganya. Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

² Iman soepomo, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja* (Jakarta: PPAKRI Bhayangkara, 1968), hlm. 9.

³ <http://referensi.elsam.or.id/2014/12/uu-nomor-39-tahun-2004-tentang-penempatan-dan-perlindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri/>

bahwa Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri terdiri dari:

- a. Pemerintah;
- b. Pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) swasta.⁴

Tenaga kerja Indonesia dan pengguna jasa harus membuat perjanjian kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak. Pelaksanaan penempatan Tenaga kerja Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dilaksanakan dengan ketat, tidak hanya menyangkut badan melaksanakan, tetapi juga persyaratan dan penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan Tenaga Kerja Indonesia tersebut berjalan dengan baik, selektif, dan terhindar dari berita-berita kurang baik yang bersangkutan dengan Tenaga Kerja Indonesia ilegal sehingga dapat merusak nama baik bangsa dan negara Indonesia. Beberapa permasalahan yang terjadi yaitu tindak kekerasan yang dialami oleh Tenaga Kerja dan permasalahan dalam perjanjian kerja dimana salah satu pihak melakukan Wanprestasi.

Wanprestasi yaitu merupakan pelanggaran janji atau tidak terpenuhinya yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja dan perbuatan melawan hukum yaitu karena perbuatan tersebut telah melanggar peraturan perundang-undangan yang ada. Apabila dalam perjanjian kerja antara Tenaga Kerja Indonesia dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta ataupun dengan mitra diluar negeri melakukan

⁴ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta, Sinar Grafika, 2011), hlm. 242.

pelanggaran hukum dalam perjanjian kerja, maka akan terdapat tanggung jawab hukum yang akan dibebankan kepada salah satu pihak yang melakukan suatu pelanggaran hukum. Tanggung jawab hukum yang dimaksud dalam perjanjian ini merupakan kewajiban salah satu pihak yang melakukan pelanggaran hukum dalam perjanjian kerja untuk memenuhi suatu akibat hukum yang timbul karena adanya wanprestasi atau perbuatan melawan hukum. Tanggung jawab hukum yang dilakukan dalam perjanjian PJTKI (Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia) tidak hanya menempatkan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tetapi juga bertanggung jawab atas perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia pra penempatan dan purna penempatan sehingga peran PJTKI juga sangat dibutuhkan semua pihak baik pihak mitra luar negeri.

Khususnya adalah PJTKI PT. Dian Yogya Perdana salah satu perusahaan dibidang jasa swasta Tenaga Kerja Indonesia dan pelaksana penempatan swasta yang berperan untuk memperkerjakan Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan. PT. Dian Yogya Perdana sudah berbentuk badan hukum dengan nomor SIPP TKI : 215 TAHUN 2012 tanggal 31 MEI 2012, PT. Dian Yogya Perdana memiliki pengalaman dibidangnya lebih dari 20 tahun dalam manajemen rekrut dan penempatan tenaga kerja. Sejumlah perusahaan sudah menjadi mitra dari PT. Dian Yogya Perdana, misalnya ShinEtsu (M) SdnBhd, ALPS Electric (M) SdnBhd, Carsem (M) SdnBhd, Sony Emcs (M) SdnBhd dan lain-lain. Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan Mitra luar negeri untuk mengirimkan Tenaga Kerja Indonesia bekerja di luar negeri dimana selaku penyedia jasa yang melakukan suatu perjanjian untuk memenuhi

syarat Tenaga Kerja Indonesia bekerja di luar negeri. Ketentuan pengertian

perjanjian yang diatur oleh KUHPerduta Pasal 1313 berbunyi :

“Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu atau lebih lainnya”

Setelah pasal 1313 KUHPerduta dapat diperjelaskan lagi suatu perjanjian kerja tersebut dicantumkan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 1601 a KUHPerduta :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian dimana pihak yang satu, buruh, mengikatkan diri untuk dibawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah”⁵

Suatu perjanjian yang telah disepakati harus dilaksanakan oleh para pihak. Apabila ada salah satu pihak yang tidak menghormati janji-janji (kewajiban) berarti ada pihak yang kepentingannya dilanggar maka hukum memberikan perlindungan atas kepentingan para pihak yang dilanggar janjinya tersebut. Pihak yang tidak menghormati janji-janji atau tidak dapat melakukan kewajiban dengan sebagaimana mestinya dalam perjanjian secara tidak langsung telah melakukan wanprestasi. Wanprestasi adalah tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana ditentukan dalam perjanjian yang dibuat antara kreditur dengan debitur.⁶

⁵<http://waromuhammad.blogspot.com/2012/02/perjanjian-kerja.html?m=1> pada 25 Januari

2017

⁶ Salim HS, *Hukum Kontrak*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), hlm. 98.

Sehingga dengan adanya suatu perjanjian Tenaga Kerja Indonesia dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan tidak melanggar semua aturan yang telah disepakati baik dengan PJTKI PT. Dian Yogya Perdana maupun dengan perusahaan Mitra luar negeri, hal ini juga dimaksud agar semua pihak tidak merasa dirugikan dan saling terikat satu sama lainnya sehingga mempunyai kekuatan hukum yang tetap dan jelas.

Berdasarkan praktek dilapangan masih sering terjadi pelanggaran atas perjanjian yang sudah disepakati seperti pelanggaran Tenaga Kerja Indonesia yang melakukan mogok kerja/demonstrasi terhadap majikan/mitra luar negeri selaku tempat Tenaga Kerja Indonesia ditempatkan, sehingga sering terjadi permasalahan antara Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang melanggar, dan adapun PJTKI selaku penanggung jawab Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau bisa disebut juga dengan wali dari Tenaga Kerja Indonesia terhadap mitra kerja luar negeri yang dikarenakan kurangnya efektifnya PT. Dian Yogya Perdana dalam melakukan penyaringan terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia, hal itu mengakibatkan kurangnya kualitas Tenaga Kerja Indonesia sehingga rawan melakukan pelanggaran yang sudah ditetapkan di suatu perjanjian sehingga menimbulkan berbagai permasalahan dengan seringnya pelanggaran yang dilakukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang banyak merugikan banyak pihak entah dari sumber daya manusia yang ada di Indonesia, bangsa, negara dan penyalur tenaga kerja luar negeri seperti PT. Dian Yogya Perdana

selaku nama perusahaan yang menjalin hubungan kerja langsung dengan mitra diluar negeri.

Berdasarkan uraian diatas peneliti ingin membahas mengenai perlindungan hukum terhadap para pihak yang melakukan wanprestasi terhadap perjanjian tenaga kerja di PT. Dian Yogya Perdana. Dalam penelitiannya peneliti akan membuat skripsi yang berjudul : “UPAYA HUKUM TERHADAP WANPRESTASI YANG DILAKUKAN OLEH TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI (STUDI KASUS PT.DIAN YOGYA PERDANA)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Proses Perjanjian yang dibuat PT. Dian Yogya Perdana dengan Tenaga Kerja Indonesia ?
2. Bagaimana PT. Dian Yogya Perdana menghadapi upaya hukum yang dilakukan oleh mitra kerja luar negeri dalam wanprestasi yang dilakukan Tenaga Kerja Indonesia?
3. Apakah mekanisme penjatuhan sanksi terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang dilakukan PT. Dian Yogya Perdana sudah sesuai dengan hukum Indonesia ?

C. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan yang akan dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah:
 - a. Untuk mengetahui bagaimana sistem perjanjian kerja yang ada di PJTKI (Pengiriman Jasa Tenaga Kerja Indonesia) PT.Dian Yogya Perdana.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana upaya pertanggung jawaban PT.Dian Yogya Perdana yang dilakukan oleh apabila terjadi suatu wanprestasi yang dilakukan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sehingga menyebabkan kerugian perusahaan/mitra kerja luar negeri..
2. Kegunaan
 - a. Secara teoritik, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi penulis dan pembaca mengenai sistem perjanjian kerja antara TKI dengan PJTKI PT. Dian Yogya Perdana serta pertanggungjawaban para pihak jika terjadi suatu wanprestasi.
 - b. Kegunaan praktis
Diharapkan penelitian ini memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan mengenai sistem perjanjian kerja dan gambaran kerja di luar negeri khususnya di PT.Dian Yogya Perdana.

D. Telaah Pustaka

Karya pertama yang disusun oleh sunawar sukowati yang berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Indonesia”⁷ dalam skripsi yang ditulis mahasiswa Universitas Negeri Semarang ini membahas mengenai perlindungan hukum terhadap calon TKI dan hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) di provinsi Jawa Tengah.

Karya kedua yang disusun oleh I Dewa Rai Astawa yang berjudul “Aspek Perlindungan Hukum Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri”.⁸ Dalam tesis yang diteliti mahasiswa Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang menjelaskan mengenai hak-hak perusahaan/ majikan dan tenaga kerja Indonesia beserta kewajibannya.

Ketiga, skripsi yang disusun oleh Emi Faozah, dengan judul “Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Wanprestasi Sewa Mobil (Studi Kasus di Bomb’s Brother RentCar Yogyakarta)”⁹, dalam skripsi ini membahas tentang bagaimana penyelesaian wanprestasi dalam keterlambatan pengambilan sewa dalam mobil tanpa supir ditinjau dari hukum islam. Dalam skripsi ini, yang telah ditemukan ialah penyelesaian wanprestasi dalam perjanjian sewa-menyewa, dalam penyelesaian

⁷Sunawar Sukowati, “*Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*,” Skripsi fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang,(2011)

⁸ I Dewa Rai Astawa SH, “*Aspek Perlindungan Hukum Hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*” Tesis fakultas Hukum Program Magister Universitas Diponegoro Semarang (2006)

⁹ Emi Faozah, “*Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Wadprestasi sewa Mobil (studi Kasus di Bamb’s Brother rentcar Yogyakarta)*,” Skripsi, Fakultas Syari’ah dan Hukum UIn Sunan Kalijaga Yogyakarta (2013)

wanprestasi ini melalui beberapa tahapan sebagaimana penyelesaian dengan pembayaran sewa ditempuhnya dengan batasan-batasan dalam pelunasan pembayaran maka dilakukannya kesepakatan bersama dan dilakukan keputusan dari parapihak. Dilakukannya keputusan ini dengan seadil-adilnya sehingga tidak ada satu pihak yang terzalimi atau tidak ada yang dirugikan.

E. Kerangka Teoritik

Landasan teoritis merupakan dukungan teori, konsep, asas, dan pendapat-pendapat hukum dalam membangun atau memperkuat kebenaran dari permasalahan analisis.¹⁰ Dengan demikian, penyusunan dalam melakukan penelitian ini menggunakan beberapa teori sebagai pijakan dasar, guna menerangkan suatu fenomenal sosial secara sistematis, antara lain :

1. Perjanjian

Defenisi perjanjian adalah suatu perbuatan atau tindakan hukum yang terbentuk dengan tercapainya kata sepakat yang merupakan pernyataan kehendak bebas dari dua orang (pihak) atau lebih, dimana tercapainya sepakat tersebut tergantung dari para pihak yang menimbulkan akibat hukum untuk kepentingan pihak yang satu dan atas beban pihak yang lain atau timbal balik dengan mengindahkan ketentuan perundang-undangan.

¹⁰Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, (Bandung: Mandar Maju, 2003), hlm.

Menurut Pasal 1313 KUHPerdara perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang lain atau lebih. Dari peristiwa ini, timbullah suatu hubungan hukum antara dua orang atau lebih yang disebut perikatan yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Dari rumusan perjanjian tersebut dapat disimpulkan, bahwa unsur perjanjian adalah :

- a. Adanya para pihak.
- b. Adanya persetujuan dari pihak-pihak tersebut.
- c. Adanya tujuan yang akan dicapai.
- d. Adanya prestasi yang akan dilaksanakan.
- e. Adanya bentuk tertentu, baik lisan atau tulisan.
- f. Adanya syarat-syarat tertentu.¹¹

Dari unsur-unsur perjanjian dapat dipahami karena bahwa ada perjanjian yang sah dan ada pula yang tidak sah. Perjanjian sah artinya para pihak yang saling mengikatkan diri atau saling berjanji dan memiliki kehendak yang sama untuk melakukan perbuatan tertentu dengan penerimaan risikonya masing-masing. Persesuaian kehendak antara para pihak diatur sedemikian rupa oleh undang-undang.

Dapat disimpulkan bahwa perjanjian memiliki tiga hal penting, yaitu: 1).Kedua Belah Pihak; 2). Sikap saling mengikatkan diri; 3). Pelaksanaan perbuatan yang berhubungan dengan harta kekayaan yang dapat dinilai dengan uang.

¹¹Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, (Prenadamedia group, 2015), hlm. 286.

Subekti menguraikan masalah subjek dan objek perikatan dengan istilah personalia dalam perikatan¹², yaitu pihak-pihak yang terkait dengan perjanjian. Menurut Pasal 1315 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, tidak ada seorang pun dapat mengikatkan diri atas nama sendiri atau meminta ditetapkannya suatu janji, melainkan untuk dirinya sendiri.¹³

Terdapat Objek Perjanjian, objek Perjanjian adalah prestasi (pokok perjanjian). Prestasi adalah kewajiban debitur dan hak kreditur. Prestasi terdiri atas perbuatan positif dan negatif. Prestasi terdiri atas: (1) Memberikan sesuatu,(2) berbuat sesuatu, (3) tidak berbuat sesuatu (Pasal 1234 KUHPerdata).

2. Wanprestasi

Mengenai perumusan Wanprestasi, sekalipun ada perbedaan dalam cara merumuskan, pada umumnya (secara garis besar) para sarjana merumuskannya sebagai berikut:¹⁴

Wanprestasi adalah suatu peristiwa atau keadaan, dimana debitur tidak telah memenuhi kewajiban prestasi perikatannya dengan baik, dan debitur punya unsur

¹²Subekti, *Hukum Perjanjian*, (Jakarta: Intermassa, 1991), hlm. 29-34.

¹³ Menurut Subekti, terdapat pengecualian, yaitu dalam bentuk yang dinamakan “janji untuk pihak ketiga” (bahasa Belanda “derden-beding”). Dalam janji untuk pihak ketiga, seorang membuat suatu perjanjian, dalam perjanjian yang memperjanjikan hak-hak bagi orang lain. Misalnya, A mengadakan suatu perjanjian dengan B. Dalam perjanjian itu diminta diperjanjikan hak-hak bagi C, tanpa adanya kuasa dari C ini. Dalam hubungan ini A dinamakan stipulator dan C dinamakan promissor.

¹⁴J. Satrio, “*Wanprestasi menurut KUH Perdata, Doktrin, dan Yurisprudensi*, (Bandung: PT.

salah atasnya. Perlu di simpulkan bahwa wanprestasi berangkat dari prinsip yang kewajiban harus atau wajib dipenuhi oleh debitur dengan baik.

MarhainisAbdulhay menyatakan bahwa wanprestasi adalah apabila pihak-pihak yang seharusnya berprestasi tidak memenuhi prestasinya.

Wanprestasi berarti tidak melakukan apa yang menjadi unsur prestasi, yakni:

- a. Berbuat sesuatu;
- b. Tidak berbuat sesuatu; dan
- c. Menyerahkan sesuatu.

Dalam *restatemet of the law of contacts* (Amerika Serikat), Wanprestasi atau

Breach of contracts dibedakan menjadi dua macam, yaitu:¹⁵

- a. Total breachts artinya pelaksanaan kontrak tidak mungkin dilaksanakan;
- b. Partial breachts artinya pelaksanaan perjanjian masih mungkin untuk dilaksanakan.

Seorang debitur baru dikatakan wanprestasi apabila ia telah diberikan somasi oleh kreditur atau Juru Sita. Somasi itu minimal telah dilakukan sebanyak tiga kali oleh kreditur atau Juru sita. Apabila somasi itu tidak diindahkannya, maka kreditur berhak membawa persoalan itu ke pengadilan. Dan pengadilan lah yang akan memutuskan, apakah debitur wanprestasi atau tidak.

¹⁵ Ibid., hlm. 8.

Yahya Harahap mendefinisikan wanprestasi sebagai pelaksanaan kewajiban yang tidak tepat waktunya dan dilakukan tidak menurut selayaknya. Sehingga menimbulkan keharusan bagi pihak debitur untuk memberikan atau membayar ganti rugi atau dengan adanya wanprestasi oleh salah satu pihak, pihak yang lainnya dapat menuntut pembatalan perjanjian.¹⁶

Menurut Munir Fuady, adalah titik dilaksanakannya prestasi dan kewajiban yang tidak tepat waktunya atau dilaksanakan prestasi atau kewajiban sebagaimana mestinya yang dibebankan oleh kontrak terhadap pihak-pihak tertentu yang disebutkan dalam kontrak, sehingga menimbulkan kerugian yang disebabkan oleh kesalahan salah satu atau para pihak¹⁷.

Adapun bentuk-bentuk Wanprestasi, yaitu: ¹⁸ (a) tidak memenuhi prestasi sama sekali, (b) memenuhi prestasi tapi tidak tepat pada waktunya, (c) memenuhi prestasi, tapi tidak sesuai.

¹⁶M. Yahya Harahap, *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, (Bandung: Alumni, 1986), hlm. 60.

¹⁷Munir Fuady, *Hukum Kontrak, (Dari Sudut Pandang Hukum Bisnis) Buku Kedua*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 87.

¹⁸J. Satrio, *Hukum Perikatan*, (Bandung: Alumni, 1999), hlm. 84.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan untuk melakukan penelitian adalah penelitian lapangan, dimana dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada tempat yang menjadi obyek penelitian. Penulis secara langsung melakukan penelitian pada obyek yang akan diteliti yaitu di PT. Dian Yogya Perdana yang beralamat di Jalan Ringroat selatan No.1, Sorowajan Panggunharjo, Yogyakarta. Penelitian dengan metode penelitian lapangan dengan tujuan agar mendapatkan data dan informasi secara tepat dan pasti dari objek yang akan diteliti.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris atau penelitian hukum sosiologis yaitu penelitian hukum yang menggunakan data primer. Penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem perjanjian Tenaga Kerja Indonesia serta Tanggung jawab para pihak jika terjadi suatu wanprestasi baik dalam perjanjian maupun permasalahan yang ada di lapangan khususnya di PT. Dian Yogya Perdana. Dengan mengambil data dilapangan berdasarkan sample yang penulis ambil dalam penelitian.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Dian Yogya Perdana yang beralamat di Jalan Ringroat selatan No.1, SorowajanPanggunharjo, Yogyakarta.

4. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer diperoleh secara langsung oleh informan sehingga sumber data primer berasal dari wawancara dengan Direktur atau yang ditunjuk dari pihak PT. Dian Yogya Perdana yang secara langsung mengetahui sistem perjanjian dan pertanggungjawaban apabila terjadi wanprestasi dalam permasalahan Tenaga Kerja.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari bahan-bahan kepustakaan. Sumber data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari peraturan perundang-undangan seperti KUHPdata serta litelatur yang berhubungan dengan materi penelitian.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur dari sikap responden namun juga dapat digunakan untuk merekam berbagai fenomena yang terjadi. Teknik ini digunakan bila penelitian ditujukan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, dan aturan-aturan yang harus dipatuhi dalam pelaksanaan kerja dan yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah tentang perjanjian kerja yang terdapat di PT. Dian Yogya Perdana.

b. Wawancara (interview)

Dalam teknik pengumpulan data ini dengan cara wawancara. Wawancara sendiri adalah salah satu teknik pengumpulan data dengan cara melalui tatap muka dan bertanya langsung secara lisan kepada narasumber. Pengumpulan data dengan teknik ini dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan untuk nantinya dijawab dan dijelaskan oleh narasumber. Teknik wawancara ini dilakukan oleh peneliti agar nantinya peneliti dapat memperoleh data yang diperlukan untuk menjabarkan jawaban dari permasalahan yang sedang diteliti. Wawancara yang dilakukan dengan Direktur PT. Dian Yogya Perdana di Yogyakarta yang melakukan perjanjian kerja dengan calon Tenaga Kerja Indonesia.

c. Dokumentasi

Penelitian ini menggunakan dokumentasi sebagai bukti bahwa peneliti langsung melakukan penelitian pada obyek yang akan diteliti. Dan saat wawancara peneliti juga akan melakukan dokumentasi sebagai bukti peneliti mendapatkan data dan informasi secara langsung dari narasumber.

d. Analisis Data

Data yang diperoleh baik berupa data primer maupun data sekunder dikelompokkan dan disusun secara sistematis. Selanjutnya data tersebut dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan pendekatan deduktif yaitu menarik kesimpulan yang berdasarkan dari data penelitian kepustakaan, kemudian digunakan

sebagai bahan perbandingan untuk membahas data lapangan, dan pendekatan induktif yaitu menarik kesimpulan yang berasal dari data yang diperoleh dari hasil data penelitian lapangan yang dilakukan dengan pertanyaan dan wawancara, kemudian ditarik suatu kesimpulan yang bersifat umum.¹⁹ Berdasarkan analisis tersebut selanjutnya diuraikan secara sistematis sehingga nanti pada akhirnya diperoleh jawaban dari permasalahan penelitian.

G. Sistematika pembahasan

Dalam sistematika pembahasan, peneliti akan menyusun skripsi dalam 3 (tiga) bagian yaitu bagian pendahuluan skripsi, bagian isi skripsi, bagian akhir skripsi dan dalam bagian isi skripsi mencakup 5 (lima) bab.

Bab *Pertama*, sebagai pendahuluan guna memberikan pengantar atas pembahasan secara menyeluruh pada skripsi ini. Penyusun menguraikan mengenai masalah yang melatar belakangi ditulisnya skripsi ini, penyusun juga memberikan perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian maupun kegunaannya penelitian ini. Kemudian untuk memberikan uraian keterkaitan antara bab satu dengan yang lain penyusun menuliskan suatu sistematika pembahasan.

Bab *Kedua*, penyusun memberikan keterangan lebih lanjut mengenai landasan teori yang digunakan dalam penulisan ini, terkait dengan tinjauan-tinjauan umum mengenai perjanjian.

¹⁹ Zainuddin Ali, Metode Penelitian Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal 105

Bab *Ketiga*, penyusun menguraikan gambaran umum PT. Dian Yogya Perdana yang merupakan penguraian seputar lokasi dan hubungan kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Bab *Keempat*, penyusun menuliskan mengenai proses perjanjian dan tanggung jawab pihak pelaksana penempatan dengan mitra kerja luar negeri serta bagaimana pemberisan sanksi yang dilakukan pelaksana penempatan terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bermasalah.

Bab *Kelima*, berisikan kesimpulan sebagai penutup yang merupakan benang merah permasalahan yang diperoleh dari hasil suatu penelitian dan saran yang berisikan kritik, komentar, ataupun masukan-masukan kepada semua pihak terkait wanprestasi dalam perjanjian kerja khususnya dan masyarakat luas pada umumnya, yang penyusun harapkan dapat memberikan dampak positif dan pengembangan di Indonesia khususnya dibidang ekonomi dan lapangan pekerjaan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis sebagaimana telah disusun paparkan pada bab-bab sebelumnya dengan berdasarkan pokok permasalahan pada penelitian, maka penyusun dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Perjanjian yang dibuat antara PT. Dian Yogya Perdana dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia merupakan perjanjian baku atau kontrak yang diperbolehkan dan dilaksanakan oleh kedua belah pihak yang dilindungi oleh pelaksanaan asas kebebasan berkontrak. Sebagaimana perjanjian yang dilakukan kedua belah pihak sebagai undang-undang atas apa yang kedua belah pihak perjanjikan. Perjanjian kerja dalam penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia dibuat berdasarkan syarat-syarat perjanjian menurut pasal 52 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa:

Perjanjian Kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan;

d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum kesusilaan, dan peraturan perundang yang berlaku.

2. Menghadapi upaya hukum yang dilakukan mitra kerja luar negeri/Global Partner atas permasalahan yang dilakukan tenaga kerja Indonesia. PT. Dian Yogya Perdana melakukan suatu jalur penyelesaian sengketa Non Litigasi yaitu dengan melakukan negosiasi, guna mencapai pemufakatan yang diinginkan semua pihak dengan hasil negosiasi yang dilakukan, bahwa pihak PT. Dian Yogya Perdana bersedia melakukan ganti rugi yang dijatuhkan terhadap tenaga kerja Indonesia. Yaitu sesuai dengan apa yang ada di suatu perjanjian kerja dengan Global Partner. Karena di dalam Bab VIII Pasal 90 butir b yaitu memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa tenaga kerja Indonesia. Disisi lain guna menjaga suatu hubungan baik yang sudah lama dibina dalam melakukan hubungan kerja.
3. Penjatuhan sanksi tenaga kerja Indonesia yang dilakukan PT. Dian Yogya Perdana dengan melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja Indonesia dan ganti rugi yang harus dibayarkan kepada PT. Dian Yogya Perdana dikarenakan pada saat menyelesaikan permasalahan tenaga kerja Indonesia, PT. Dian Yogya Perdana membiayai ganti rugi yang dijatuhkan Global Partner terhadap tenaga kerja Indonesia pada saat di luar negeri. Dalam penjatuhan sanksi yang diberikan

PT. Dian Yogya Perdana terhadap tenaga kerja Indonesia diatur di dalam peraturan-peraturan dan hukum yang berlaku di Indonesia:

a. Pasal 52 ayat 1 huruf d UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

“(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar: a) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku”.

b. Pasal 86 Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Pelaksanaan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri Bab VIII Pembinaan.

“(2) Dalam melakukan pembinaan sebagaimana diatur pada ayat (1) pemerintah dapat mengikutsertakan pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta, organisasi dan atau masyarakat.

c. Pasal 1241 KUHPerduta.

“Jika perbuatan itu bertujuan untuk tidak berbuat sesuatu, maka pihak mana pun yang berbuat bertentangan dengan perikatan itu, karena pelanggaran itu saja diwajibkan untuk mengganti biaya, kerugian, dan bunga”.

d. Pasal 1365 KUHPerduta.

“Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”.

e. Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

“Apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, atau

berakhirnya hubungan kerja bukan karena ketentuan sebagaimana dimaksud pasal 61 ayat (1). Pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerjaan/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja”

Jadi dari peraturan-peraturan atau hukum yang berlaku di Indonesia penjatuhan sanksi tenaga kerja Indonesia yang dilakukan PT. Dian Yogya Perdana sesuai dengan hukum yang diatur di Indonesia.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari pokok permasalahan yang telah dibahas dengan penyusun membuat kesimpulan tersebut, dengan saran yang dapat penyusun berikan adalah:

1. Sebelum melakukan perjanjian penempatan, Calon tenaga kerja Indonesia sebaiknya lebih memahami suatu perjanjiannya terlebih dahulu dan lebih menyiapkan diri apakah sanggup bertanggung jawab atas pekerjaannya jika sudah diberangkatkan dan melakukan perjanjian kerja dengan mitra luar negeri.
2. Tenaga Kerja Indonesia harus lebih memperhatikan kesadaran akan hak dan kewajibannya terhadap semua pihak, sehingga tidak terjadi pemasalahan yang mengakibatkan kerugian pihak lain dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

3. PT. Dian Yogya Perdana sebaiknya lebih berhati-hati dalam menyaring tenaga kerja sehingga dapat menghasilkan tenaga kerja yang profesional yang memiliki keahlian khusus dibidangnya, dan melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja agar tetap terjalin hubungan yang baik serta memberikan informasi yang jelas, jujur dan benar kepada pekerja diluar negeri dan melakukan pendekatan yang lebih terhadap pemerintah/KBRI (Kedutaan Besar Republik Indonesia) agar lebih memperhatikan Tenaga Kerja Indonesia.
4. Mitra kerja luar negeri sebaiknya melakukan pendekatan yang lebih terhadap tenaga kerja Indonesia dan memberikan motivasi dalam melakukan pekerjaannya sehingga tenaga kerja indonesia mempunyai semangat dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Perundang-undangan

KUH Perdata

Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

B. Buku-buku

Ali Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010

Badruzaman Mariam Darus, *Perjanjian Baku (Standard) Perkembangan di Indonesia*, Bandung : Alumni, 1994

_____, *Hukum Perikatan Dengan Penjelasan*, Bandung : Alumni, 1996

_____, *Komplikasi Hukum Perikatan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2001.

_____, *Sistem Hukum Perdata Nasional, Dewan Kerjasama Hukum Belanda Dengan Indonesia, Proyek Hukum Perdata, Medan: 2001.*

Bahder Johan Nasution, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Mandar Maju, 2003.

Bambang Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, 2013.

Djumialdji F.X., *Perjanjian Kerja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

_____, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008 .

Fuady Munir, *Hukum Kontrak*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2001

Harahap M. Yahya, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung: 1986

Meliala Djaja S, *Perkembangan Hukum Perdata Tentang benda dan Hukum Perikatan*, Bandung: Nuansa Aulia, 2007.

Muhammad Abdul Kadir, *Perjanjian Baku Dalam Praktek Perusahaan Perdagangan*, Citra Aditya Bakti, 1992.

Patrik Purwahid, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan Yang Lahir Dari perjanjian dan Dari Undang-Undang*, (1994),

Pramono Nindyo, *Hukum Komersil*, Jakarta: Pusat Penerbit UT, 2014.

Salim HS, *Hukum Kontrak*, Jakarta: Sinar Grafika, 2006.

Satrio, *Wanprestasi menurut KUH Perdata, Doktrin, dan Yurisprudensi*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2014.

_____, *Hukum Perikatan*, Bandung: Alumni, 1999

Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: Bayumedia, 2006.

Setiawan R., *Pokok-Pokok Hukum Perikatan*, Jakarta: Bina Cipta, 1990.

Simanjuntak, *Hukum Perdata Indonesia*, Prenadamedia group, 2015.

Soepomo Iman, *Hukum Perburuhan bagian pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.

Subekti, *Aneka Perjanjian*, Bandung: Alumni, 1977.

_____, *Hukum perjanjian*, Jakarta: PT Intermasa, 2005.

_____, *Pokok-Pokok Hukum Perdata*, Jakarta: Intermasa, 2005.

Suroso R, *Perjanjian di Bawah Tangan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.

Sutedi Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

C. Lain-lain

I Dewa Rai Astawa, 2006, "Aspek Perlindungan Hukum Hak Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri" Tesis fakultas Hukum Program Magister Universitas Diponegoro Semarang

Emi Faozah, "Tinjauan Hukum Islam Terhadap Penyelesaian Wanprestasi sewa Mobil (studi Kasus di Bamb's Brother rent car Yogyakarta)", Skripsi, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIn Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013

Sunawar Sukowati, "Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia" Skripsi fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, (2011)

<http://referensi.elsam.or.id/2014/12/uu-nomor-39-tahun-2004-tentang-penempatan-dan-perlindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri/>

<http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli>

<http://waromuhammad.blogspot.com/2012/02/perjanjian-kerja.html?m=1> pada 25
Januari 2017





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274)512840, Fax.(0274)545614
<http://syariah.uin-suka.ac.id> Yogyakarta 55281

No. : B-184/Un.02/DS.1/PN.00/ 4 /2017
Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

22 April 2017

Kepada
Yth. **Direktur PT. Dian Yogya Perdana**
di. Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini :


No.	Nama	NIM	PRODI
1.	Muhammad Miftahul Fikri	13340020	Ilmu Hukum

Untuk mengadakan penelitian di PT. Dian Yogya Perdana guna mendapatkan data dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul :
"UPAYA HUKUM TERHADAP WANPRESTASI YANG DILAKUKAN OLEH TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI (STUDI KASUS PT. DIAN YOGYA PERDANA)"

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. H. Riyanta, M.Hum.
NIP. 19660415 199303 1 002

Tembusan :
Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Bersama dengan Surat ini, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Habib Ma'sum, drs
Jabatan : DIR. Adm & ku PT. DIAN YOGYA PERDANA
Alamat : Jl. Ring Road Seletan, Sorowajan, Sewon, Bantul.

Sebagai responden, menerangkan bahwa:

Nama : Muhammad Miftahul Fikri
NIM : 13340020
Jurusan/Fak : Ilmu Hukum/Syari'ah dan Hukum

Mahasiswa yang bersangkutan benar telah melakukan wawancara guna mendapatkan data dan informasi dengan rangka penyusunan skripsi sebagai tugas akhir.

Surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, April 2017



A. Habib Ma'sum.

(Responden)



PT. Dian Yogya Perdana

EMPLOYMENT AGENCY

NO. SIPPTKI : 215 TAHUN 2012

Head Office : Jl. Ringroad Selatan No. 1 Sorowajan Panggungharjo Yogyakarta 55188
Telp : +62 274 450132. Fax : +62 274 412245 Email : Dianyogyaperdana@yahoo.com

**PERJANJIAN PENEMPATAN
ANTARA
PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA
DENGAN
CALON TENAGA KERJA INDONESIA
NEGARA : MALAYSIA
JABATAN : OPERATOR PRODUKSI**

Pada hari ini Senin tanggal 14 bulan Nopember tahun 2016 bertempat di PT Dian Yogya Perdana, kami :

1. Nama : H. DARSUM, SE
Jabatan : Direktur Utama
Nama PPTKIS : PT DIAN YOGYA PERDANA
Nama Dirut : H. DARSUM, SE
Nomor SIPPTKI : 215 Tahun 2015
Alamat PPTKIS : Jalan Ring Road Selatan, Sorowajan, Panggungharjo, Sewon, Bantul, Yogyakarta
No Telp/Fax/Email : 0274-450132 / 0274-412245 / dianyogyaperdana@yahoo.com

Bertindak untuk dan atas nama PPTKIS PT DIAN YOGYA PERDANA yang selanjutnya dalam perjanjian penempatan ini disebut PIHAK PERTAMA.

2. Nama CTKI : TRI SUSANTI
Tempat/tgl lahir : Banyumas, 03-07-1991
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
KTP : NIK : 3302094307910001
Tanggal Penerbitan : 07-09-2012
Dikeluarkan di : Banyumas
Pendidikan terakhir : SMP
Alamat : Sokawera, Sokawera, Somagede, Banyumas
No telp/HP/email :-
Status perkawinan : Belum Kawin
Nama ortu/wali/suami : Satidjan
Alamat ortu/wali/suami : Sokawera, Sokawera, Somagede, Banyumas

Selanjutnya dalam perjanjian penempatan ini disebut PIHAK KEDUA.

BRANCH OFFICES :

- | | | | | |
|--------------|---------------|-------------|--------------------------|--------------------|
| 1. Klaten | 3. Purwokerto | 5. Cilacap | 7. Ponorogo | 9. Padang (Sumbar) |
| 2. Purworejo | 4. Kebumen | 6. Semarang | 8. Kab. Ponorogo (Jatim) | |



PT. Dian Yoga Perdana

EMPLOYMENT AGENCY

NO. SIPPTKI : 215 TAHUN 2012

Head Office : Jl. Ringroad Selatan No. 1 Sorowajan Panggungharjo Yogyakarta 55188
Telp : +62 274 450132, Fax : +62 274 412245 Email : Dianyogyaperdana@yahoo.com

PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA telah sepakat melaksanakan perjanjian penempatan dengan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

Pasal 1

- (1) PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA menandatangani perjanjian penempatan di hadapan pejabat dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setelah PIHAK KEDUA dinyatakan lulus seleksi administrasi.
- (2) PIHAK PERTAMA sanggup menempatkan PIHAK KEDUA di Shin Etsu Sdn Bhd untuk dipekerjakan sebagai Operator Produksi pada pengguna perseorangan sesuai dengan permintaan nyata (*job order*) berdasarkan pengesahan Perwakilan RI/KDN nomor KDN/16031/FBALI43186 tanggal 16 bulan Maret tahun 2016
- (3) PIHAK PERTAMA akan menempatkan PIHAK KEDUA dengan ketentuan sesuai dengan syarat-syarat yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) PIHAK PERTAMA dilarang mempekerjakan PIHAK KEDUA pada majikan lain selain majikan yang tercantum di dalam Perjanjian Kerja.

Pasal 2

- (1) PIHAK PERTAMA bertanggung jawab atas :
 - a. Penyiapan kualitas TKI.
 - b. Pengurusan dokumen penempatan.
 - c. Pengurusan keberangkatan.
 - d. Monitoring selama TKI bekerja di Luar Negeri (sesuai dengan masa berlaku masa perjanjian kerja).
 - e. Pengurusan pemenuhan hak-hak TKI.
 - f. Menginformasikan kebernagkatan dan kepulauan TKI sampai kembali ke daerah asal kepada PIHAK KEDUA.
- (2) PIHAK PERTAMA bertanggung jawab mengurus pemenuhan hak-hak PIHAK KEDUA dalam hal PIHAK KEDUA belum menerima hak-haknya.

Pasal 3

- (1) PIHAK PERTAMA wajib mengikutsertakan PIHAK KEDUA dalam :
 - a. Pemeriksaan Psikologi.
 - b. Pemeriksaan Kesehatan.
 - c. Pelatihan dan Uji Kompetensi.
- (2) PIHAK KEDUA paling lama 6 (enam) bulan di penampungan sejak ditandatangani perjanjian penempatan ini.

Pasal 4

PIHAK PERTAMA mengikutsertakan PIHAK KEDUA dalam asuransi pra, masa dan purna penempatan pada konsorsium asuransi TKI yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.

BRANCH OFFICES :

- | | | | | |
|--------------|---------------|-------------|--------------------------|--------------------|
| 1. Klaten | 3. Purwokerto | 5. Cilacap | 7. Ponorogo | 9. Padang (Sumbar) |
| 2. Purwarejo | 4. Kebumen | 6. Semarang | 8. Kab. Ponorogo (Jatim) | |



PT. Dian Yogya Perdana

EMPLOYMENT AGENCY

NO. SIPPTKI : 215 TAHUN 2012

Head Office : Jl. Ringroad Selatan No. 1 Sorowajan Panggungharjo Yogyakarta 55188
Telp : +62 274 450132. Fax : +62 274 412245 Email : Dianyogyaperdana@yahoo.com

Pasal 5

PIHAK PERTAMA bertanggung jawab atas pengurusan dokumen berupa : Sertifikat Psikologi, Sertifikat Kesehatan, paspor, Sertifikat Uji Kompetensi, Kartu Peserta Asuransi, Visa Kerja, Surat Keterangan telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan, Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri dan Tiket keberangkatan.

Pasal 6

PIHAK KEDUA berhak :

- (1) Menolak keberangkatan dan/atau penempatan yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 1.
- (2) Mendapatkan akomodasi, konsumsi, kunjungan keluarga saat di penampungan, pemeriksaan psikologi, pemeriksaan kesehatan serta pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- (3) Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.
- (4) Mendapatkan polis asuransi dan Kartu Peserta Asuransi (KPA).
- (5) Mendapatkan Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani oleh para pihak sebelum ditempatkan di Negara Malaysia.

Pasal 7

PIHAK KEDUA berkewajiban :

1. Menanggung biaya penempatan sebesar Rp 6.500.000 (enam juta lima ratus ribu rupiah) meliputi komponen sebagaimana ketentuan yang berlaku.
2. Memberikan dokumen jati diri berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), akta kelahiran/ijazah, akta nikah, surat ijin orang tua/wali/suami/istri yang sebenar-benarnya.
3. Menyimpan bukti pembayaran angsuran biaya penempatan.
4. Mematuhi tata tertib yang ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA selama tinggal di penampungan.

Pasal 8

- (1) Pembiayaan Penempatan Calon TKI sebagaimana dimaksud pasal 7 ayat (1) dapat dilakukan melalui lembaga keuangan.
- (2) Dalam hal pembiayaan dimaksud ayat (1) dilakukan lembaga keuangan, maka PIHAK KEDUA bersedia membayar biaya penempatan secara angsuran selama 14 bulan sebesar RM 200 (dua ratus ringgit malaysia) setiap bulan sebagaimana diatur dalam struktur pernyataan biaya dan gaji.

Pasal 9

- (1) Dalam hal PIHAK KEDUA gagal ditempatkan bukan dikarenakan kesalahan PIHAK KEDUA maka biaya penempatan yang telah dikeluarkan menjadi tanggung jawab PIHAK PERTAMA.
- (2) Dalam hal PIHAK KEDUA melarikan diri/mengundurkan diri dari proses penempatan , sebelum keberangkatan maka PIHAK KEDUA membayar kepada PIHAK PERTAMA biaya penempatan yang telah dikeluarkan oleh PIHAK PERTAMA sesuai dengan bukti pembayaran yang sah.
- (3) Dalam hal PIHAK KEDUA gagal berangkat karena Unfit maka biaya penempatan menjadi tanggung jawab PIHAK PERTAMA dan wajib memulangkan PIHAK KEDUA sampai ke daerah asal.

BRANCH OFFICES :

- | | | | | |
|--------------|---------------|-------------|--------------------------|--------------------|
| 1. Klaten | 3. Purwokerto | 5. Cilacap | 7. Ponorogo | 9. Padang (Sumbar) |
| 2. Purworejo | 4. Kebumen | 6. Semarang | 8. Kab. Ponorogo (Jatim) | |



PT. Dian Yogya Perdana

EMPLOYMENT AGENCY

NO. SIPPTKI : 215 TAHUN 2012

Head Office : Jl. Ringroad Selatan No. 1 Sorowajan Panggunharjo Yogyakarta 55188
Telp : +62 274 450132, Fax : +62 274 412245 Email : Dianyogyaperdana@yahoo.com

Pasal 10

- (1) Dalam hal terjadi penundaan keberangkatan PIHAK KEDUA, maka PIHAK PERTAMA harus memberitahukan kepada PIHAK KEDUA dan Dinas yang membidangi ketenaga kerjaan Kabupaten/Kota setempat. BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI.
- (2) Segala hal yang terjadi akibat penundaan tersebut menjadi tanggung jawab PIHAK PERTAMA tanpa membebankan biaya apapun kepada PIHAK KEDUA.

Pasal 11

- (1) Apabila timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA, maka penyelesaian dilakukan secara musyawarah,
- (2) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada pejabat yang berwenang di kantor Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat dan/atau BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI.
- (3) Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/atau gugatan melalui prosedur hukum yang berlaku.

Pasal 12

Perjanjian Penempatan ini ditandatangani oleh kedua belah pihak tanpa paksaan dari pihak manapun serta diketahui oleh pejabat dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan dibuat dalam rangkap 4 (empat) masing-masing untuk calon TKI, PPTKIS, Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/kota dan BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI.

Pasal 13

Perjanjian Penempatan ini berlaku sejak ditandatangani oleh kedua belah pihak sampai dengan PIHAK KEDUA kembali ke daerah asal.

PIHAK KEDUA

TRI SUSANTI



PIHAK PERTAMA

(H. DARSUM, SE)

Direktur Utama



BRANCH OFFICES :

- | | | | | |
|--------------|---------------|-------------|--------------------------|--------------------|
| 1. Klaten | 3. Purwokerto | 5. Cilacap | 7. Ponorogo | 9. Padang (Sumbar) |
| 2. Purworejo | 4. Kebumen | 6. Semarang | 8. Kab. Ponorogo (Jatim) | |

No. Rujukan
 TARIKH
 NO. PEKERJA
 NAMA PEKERJA
 NO. PASSPORT **TRI SUSANTI**
AT 325073

KONTRAK PEKERJAAN ANTARA MAJIKAN DAN PEKERJA

Kami dengan sukacitanya menawarkan jawatan yang tersebut dibawah ini kepada anda dengan syarat-syarat seperti berikut :

- 1.0 **JAWATAN YANG DITAWARKAN** Operator Pengeluaran, Gred F3
- 2.0 **TARIKH PERLANTIKAN**
- 3.0 **TEMPOH PERCUBAAN**
 Anda akan diberi tempoh percubaan selama tiga (3) bulan dan jika anda didapati tidak memenuhi syarat-syarat perkhidmatan Syarikat termasuk "major misconduct," anda akan dihantar pulang ke negara asal anda dan semua kos akan ditanggung oleh anda.
- 4.0 **GAJI DAN ELAUN**

4.1	Gaji pokok	RM 1000.00 sebulan
4.2	Gaji pokok selepas tamat tempoh percubaan	RM 1000.00 sebulan
4.3	Elauun Sivil Syif Malam	RM 4.00 sebulan
- 5.0 **PEMERIKSAAN KESIHATAN**
 - 5.1 Anda dikehendaki menjalani pemeriksaan kesihatan yang akan dijalankan oleh Doktor Paniel Syarikat yang berdaftar dengan FOMEMA atau mana mana hospital yang di huluskan.
 - 5.2 Sekiranya anda didapati mengadap penyakit yang merbahaya mengandungi semasa pemeriksaan dijalankan maka pihak Syarikat akan menghantar anda pulang ke negara asal atas perbelanjaan sendiri dan membayar kos gantirugi kepada Pihak Syarikat.
- 6.0 **TEMPOH KONTRAK**
 - 6.1 Anda diterima bekerja dengan SHIN-ETSU (MALAYSIA) SDN.BHD untuk tempoh selama dua (2) tahun mulai _____ sehingga _____. Tempoh kontrak ini boleh dilanjutkan untuk tambahan selama satu (1) tahun lagi setelah tempoh dua (2) tahun itu luput bergantung kepada persetujuan dua pihak serta keperluan syarikat.
 - 6.2 Semasa didalam tempoh kontrak atau sebelum tamat tempoh kontrak anda **TIDAK DIBENARKAN BERKAHWIN** samada dengan rakyat Malaysia atau Indonesia ataupun Warga Negara Asing yang bekerja di Malaysia.
 - 6.3 Semasa didalam tempoh kontrak atau sebelum tamat tempoh kontrak atau semasa cuti yang sah seperti Cuti Irtayaan, anda tidak dibenarkan pulang ke Indonesia tanpa kebenaran bertulis daripada Pihak Syarikat.



7.0 **PENAMATAN PENGGAJIAN**

Adalah dengan ini dipersetujui, Kontrak ini hanya boleh ditamatkan oleh Majikan diatas sebab-sebab yang berikut :-

- 7.1 Anda didapati melanggar peraturan-peraturan Syarikat.
- 7.2 Anda didapati melakukan kesalahan jenayah atau melanggar Undang-Undang Negara (Kerajaan Malaysia).
- 7.3 Anda didapati melanggar Akta Imigresen Malaysia.
- 7.4 Anda didapati melanggar disiplin diri atau undang-undang Asrama yang ketara.
- 7.5 Anda didapati menghidap penyakit yang berjangkit dan merbahaya kepada pekerja lain atau penyakit yang berterusan.
- 7.6 Anda disahkan oleh Doktor Panel Syarikat bahawa tidak layak dari segi kesihatan untuk bekerja sebagai Operator Pengeluaran.
- 7.7 "PAS PENGGAJIAN" anda dibatalkan oleh Kerajaan Malaysia tanpa memberi sebarang alasan mengenainya.
- 7.8 Anda menghilangkan diri tanpa sebarang notis.

8.0 **GANTI RUGI**

Sekiranya anda membatalkan Kontrak dengan sengaja atau ditamatkan mengikut fasa (7.1, 7.2, 7.3, 7.4 & 7.8) seperti yang di atas, anda dikehendaki membayar gantirugi kepada Pihak Syarikat sejumlah wang seperti yang berikut :

8.1	Satu (1) bulan Gaji yang terakhir	_____
8.2	Wang Proses Levy	RM125.00
8.3	Pas Lawatan Kerja Sementara (PLKS)	RM 60.00
8.4	Bayaran Pemeriksaan Kesihatan	RM190.00
8.5	Tiket penerbangan pulang dibiayai sendiri oleh pekerja	(Mengikut kos semasa)
8.6	Pihak Syarikat berhak untuk memotong gaji terakhir jika pekerja melanggar apa-apa peraturan yang merugikan Pihak Syarikat.	_____

Sekiranya kontrak ditamatkan, setelah pekerja menamatkan 12 bulan kerja dan sebelum sesuatu kontrak itu diperbaharui maka fasa (8.1, 8.2, 8.3 & 8.4) dimansuhkan.

Sekiranya kontrak ditamatkan, setelah pekerja menamatkan 2 tahun bekerja dan setelah kontrak tahun ke 3 diperbaharui, maka fasa (8.5) dimansuhkan.

Tiada gantirugi dikenakan selepas 2 tahun dan seterusnya apabila kontrak ditamatkan bila genap 12 bulan selepas kontrak diperbaharui.

9.0 **HARI/WAKTU KERJA**

- 9.1 Hari kerja : Isnin hingga Sabtu
- 9.2 **Waktu Kerja** **Jumlah Waktu Rehat**
 - Syif Pertama - 7:00 pagi hingga 3:00 petang 60 minit
 - Syif Kedua - 3:00 petang hingga 11:00 malam 60 minit
 - Syif Ketiga - 11:00 malam hingga 7:00 pagi 60 minit
- 9.3 Pengambilan waktu rehat akan ditentukan dari semasa ke semasa mengikut bahagian masing-masing.
- 9.4 Sebarang perubahan waktu kerja adalah tertakluk kepada keperluan Syarikat dan anda adalah dikehendaki mematuhi.
- 9.5 Pihak Syarikat berhak untuk mengarahkan anda bekerja lebih masa apabila diperlukan dan pembayaran lebih masa ini adalah mengikut kadar yang telah ditetapkan oleh **AKTA PEKERJAAN 1955**.
- 9.6 Sekiranya anda bekerja pada hari Cuti Umum, Cuti Majikan atau hari rehat anda akan dibayar mengikut kadar yang telah ditetapkan oleh **AKTA PEKERJAAN 1955/UNDANG-UNDANG BURUH**.



Two handwritten signatures in black ink.

100 **TUGAS DAN TANGGUNGJAWAB**

- 10.1 Anda dikehendaki menjalankan tugas anda dengan penuh dedikasi, amanah dan bertanggungjawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh Ketua anda.
- 10.2 Pihak Syarikat boleh menukarkan anda dari satu Jabatan/Bahagian ke Jabatan/Bahagian yang lain. Anda juga harus menjalankan sebarang tugas dan tanggungjawab, pada dan bila diperlukan oleh Syarikat dari masa ke semasa.
- 10.3 Anda tidak dibenarkan untuk meminta ditukarkan ke Jabatan lain atas sebab tidak sesuai dengan keadaan kerja di Jabatan yang sebelumnya melainkan atas sebab-sebab kesihatan dengan surat pengesahan dari Doktor Hospital.

11.0 **CUTI TAHUNAN**

11.1 Atas penamatan 12 bulan perkhidmatan terus-menerus dengan Syarikat, anda adalah layak mendapat cuti tahunan bergaji seperti berikut :-

- 11.1.1 Satu (1) tahun ke atas dan kurang dua (2) tahun - 8 hari
- 11.1.2 Dua (2) tahun ke atas dan kurang lima (5) tahun - 12 hari
- 11.1.3 Lima (5) tahun keatas - 16 hari

11.2 Pekerja juga akan menerima semua cuti umum yang dipatuhi oleh Pihak Syarikat.

12.0 **CUTI SAKIT**

12.1 Semua pekerja yang mendapat perakuan daripada Doktor Syarikat adalah layak mendapat Cuti Sakit bergaji seperti berikut :-

- 12.1.1 Perkhidmatan kurang dari dua (2) tahun - 14 hari
- 12.1.2 Dua (2) tahun ke atas dan kurang lima (5) tahun - 18 hari
- 12.1.3 Lima (5) tahun keatas - 22 hari

13.0 **FAEDAH PERUBATAN**

13.1 Semua pekerja adalah layak mendapat rawatan perubatan dari Doktor Panel Syarikat dan had peruntukan bagi kemudahan perubatan adalah sebanyak **RM 500.00** setahun bagi setiap pekerja. Rawatan ini boleh didapati di klinik dan hospital panel atau di klinik dan hospital kerajaan.

13.1.1 Di dalam kes kecemasan, Pihak Majikan akan menghantar pekerja ke mana-mana hospital yang berdekatan untuk rawatan segera.

14.0 **AKTA PAMPASAN 1952**

14.1 Semua pekerja adalah dilindungi oleh **AKTA PAMPASAN 1952** dan di insurankan mengikut Insuran Kelompok selepas anda disahkan di dalam jawatan.

15.0 **AKTA PEKERJAAN 1955 (AKTA 265) DAN PERATURAN**

15.1 Kontrak ini adalah selaras DAN tertakluk dengan **AKTA PEKERJAAN 1955 (AKTA 265) DAN PERATURAN** atau Undang-undang lain yang digazetkan atau diubah dari semasa ke semasa yang melibatkan perkara-perkara berkaitan dengan Buruh Asing.

16.0 **ASRAMA**

16.1 Pihak Syarikat menyediakan tempat penginapan/asrama kepada anda.

16.2 Pihak Syarikat juga menyediakan kemudahan asas disetiap asrama iaitu katil, tilam, bantal, televisyen, peti sejuk, dapur gas, tong gas, set meja makan dan set ruang tamu. Pihak Syarikat boleh, pada bila-bila masa, menarik balik semua kemudahan ini jika didapati ia disalahgunakan.

16.3 Penghuni dikehendaki berkongsi menggunakan dapur memasak dan Pihak Syarikat hanya memberikan gas percuma untuk pertama kali sahaja dan selepas itu gas memasak akan ditanggung sendiri oleh Penghuni Asrama. Anda diungatkan sentiasa bersikap tolaq ansur dan bekerjasama diantara satu sama lain.

16.4 Penghuni Asrama dikehendaki mematuhi segala Peraturan-Peraturan Asrama setiap masa.

16.5 Penghuni Asrama akan dikenakan bayaran **RM50.00** sebulan untuk bayaran asrama.



17.0 **LEVI KERAJAAN/PERMIT KERJA.**

- 17.1 Levi Kerajaan Malaysia yang berjumlah RM 1,250.00 setahun adalah ditanggung sepenuhnya oleh pekerja dan Pihak Majikan akan membuat potongan gaji ke atas pekerja pada setiap bulan sejumlah RM106.00 x 11 bulan dan RM84.00 x 1 bulan yg terakhir, **(Tahun Pertama)**
- 17.2 Levi Kerajaan Malaysia yang berjumlah RM 1,850.00 setahun adalah ditanggung sepenuhnya oleh pekerja dan Pihak Majikan akan membuat potongan gaji ke atas pekerja pada setiap bulan sejumlah RM155.00 x 11 bulan dan RM145.00 x 1 bulan yg terakhir. **(Tahun Kedua)**
- 17.3 Pihak Syarikat berhak menyemak semula kadar bayaran levi yang sedia ada sebaik sahaja Kerajaan Malaysia mengenakan peraturan kadar bayaran levi yang baru.
- 17.4 Pihak Syarikat berhak membuat potongan gaji untuk mendapatkan bayaran gantirugi Sekiranya pekerja membatalkan Kontrak ataupun ditamatkan kontrak mengikut fasa 7.1, 7.2, 7.3, 7.4 & 7.8.

18.0 **PAKAIAN SERAGAM**

- 18.1 Syarikat akan memberi pakaian seragam termasuk kasut dan akan diganti apabila rosak dan jika tidak sesuai digunakan lagi. Kesesuaian kegunaan akan ditentukan oleh Majikan.
- 18.2 Pekerja yang telah diberikan pakaian seragam mestilah memakainya semasa dalam waktu kerja dan tidak di benarkan membuat sebarang pengubahsuaian.
- 18.3 Pekerja yang menamatkan perkhidmatannya atau berhenti adalah dimestikan memulangkan pakaian tersebut kepada pihak Syarikat setelah dibasuh dan di dalam keadaan yang baik atau Pihak Syarikat akan membuat potongan dari gaji anda.

19.0 **LATIHAN**

- 19.1 Anda akan diberi latihan sambil kerja di mana-mana Jabatan/Bahagian yang telah dipilih didalam Syarikat **SHIN-ETSU (MALAYSIA) SDN. BHD.**

20.0 **KAWALAN KESELAMATAN**

- 20.1 Semua pekerja adalah tertakluk kepada pemeriksaan pada bila-bila masa apabila memasuki atau meninggalkan kilang.
- 20.2 Pemeriksaan itu termasuk badan pekerja sendiri, pakaiannya, kenderaannya atau sebarang bungkusan yang dibawa masuk atau keluar dari kawasan kilang.
- 20.3 Pemeriksaan akan di buat oleh Pengawal Keselamatan atau seseorang yang lain yang di beri kuasa oleh Pihak Syarikat.

21.0 **TATA KELAKUAN**

- 21.1 Semua Pekerja adalah dimestikan mematuhi dan mengikut tata kelakuan yang telah ditetapkan oleh pihak Syarikat. Kegagalan anda mematuhi tata kelakuan ini boleh menyebabkan tindakan disiplin diambil keatas anda.
- 21.2 Sekiranya anda dikenakan tindakan disiplin atau tata kelakuan yang berat anda mungkin akan dihantar pulang ke negara asal dengan tambang sendiri.
- 21.3 Anda di larang melakukan perkara-perkara seperti di bawah :-
- 21.3.1 Membuat pekerjaan sambilan sepanjang perkhidmatan anda dengan Syarikat.
- 21.3.2 Berkelakuan yang bolch memalukan diri sendiri dan Syarikat.
- 21.3.3 Mengambil kesempatan dengan apa cara sekalipun ke atas kedudukan anda di dalam Syarikat.
- 21.3.4 Menyalahgunakan kuasa anda didalam Syarikat bagi mencapai maksud-maksud peribadi yang tertentu.
- 21.3.5 Menyalahgunakan hak milik Syarikat untuk kegunaan peribadi atau mengagihkannya kepada orang lain.
- 21.3.6 menyerahkan sebarang dokumen untuk rujukan Syarikat apabila diminta berbuat demikian dan juga memberikan maklumat palsu mengenai diri anda.
- 21.3.7 Tidak di benarkan menunjuk perasaan/mogok samada di dalam kawasan atau di luar Asrama Syarikat.



22.0 **KENAIKAN GAJI DAN PEMBERIAN BONUS**

22.1 Kenaikan gaji atau pemberian bonus adalah tertialuk kepada budi bicara Syarikat dan keputusan Syarikat adalah muktamad

23.0 **AKAUN SIMPANAN**

23.1 Anda bersetuju membenarkan pihak Syarikat membuka akaun simpanan yang ditentukan oleh Pihak Syarikat dan anda membenarkan Pihak Syarikat membayar gaji anda melalui bank tersebut

24.0 **PASSPORT**

24.1 Walaupun passport adalah milik anda, anda bersetuju menyimpannya didalam Peti Keselamatan Syarikat supaya dokumen tersebut tidak hilang atau dan disalahgunakan oleh Pihak yang tidak bertanggungjawab

25.0 **PENGHANTARAN PULANG**

25.1 Pihak Syarikat akan menghantar pulang anda ke negara asal dan bertanggung jawab pengantaran pulang apabila tamat tempoh Kontrak Pengajian ini

25.2 Majikan tidak akan bertanggungjawab atau membiayai kos pengantaran pulang sekiranya Kontrak ini ditamatkan mengikut perkara 7.1 hingga 7.8 dan 21.2

25.3 Semua kos perbelanjaan seperti Pas Lawatan Kerja Sementara (PKS) dan tambang akan dibayar oleh anda jika kontrak ditamatkan oleh anda sebelum tamat tempohnya

26.0 **KEMATIAN**

26.1 Sekiranya berlaku kematian yang berpunca dari kemalangan kepada pekerja anda, Pihak Syarikat akan mengatitkan dengan Kedutaan Besar Indonesia dan pihak pihak yang terlibat untuk urusan menghantar mayat pekerja tersebut ke alamat kediaman. Kos pembiayaan tersebut akan diambil daripada wang perundangan insurans yang mana wang premiumnya ditanggung oleh Syarikat

27.0 **LAIN-LAIN KEMUDAHAN DAN FAEDAH**

27.1 Kemudahan Surau Wanita di dalam kawasan kilang

27.2 Kantin dengan makanan halal

27.3 Aktiviti-aktiviti sukan, makan malam tahunan dan lain-lain lagi

28.0 **HAL-HAL SULIT**


28.1 Di dalam tempoh berkhidmat dengan Syarikat ini, anda tidak dibenarkan membuat apa-apa kenyataan berkenaan Syarikat kepada mana-mana pihak yang boleh membongkar hal-hal sulit Syarikat kepada pihak awam

Sekiranya anda bersetuju dengan tawaran pengajian ini seperti diatas, sila tandatangan salinan surat tawaran ini. Kami berharap anda dapat menjalin hubungan kerja yang baik dan berprestasi di Syarikat ini serta dapat membantu mencapai matlamat Syarikat ini demi kebaikan bersama.

Yang benar,
SHIN ETSU (MALAYSIA) SDN BHD.


Sahizan Md Deros,
Jabatan Sumber Manusia


H Darsum SE
PT Dham Yogyakarta


Pekerja
Jai Susanti

2 n. Kepala Perwakilan R.I.
Sungsi Ketenagakerjaan.

MUSLIFA KAMAL
Kepala Perwakilan R.I. Ketenagakerjaan

NO. NO: 122 16
TGL: 9-12-2016

25 OCT 2016

MEKANISME PENEMPATAN TKI MANDIRI

1

CTKI

1. CTKI mengajukan lamaran ke calon pengguna melalui internet / e-mail Korespondensi atau lainnya
2. Melampirkan biodata
3. Pas Photo
4. Sertifikat Ketrampilan
5. Kartu pencari kerja

2

PENGGUNA

1. Perjanjian Kerja
2. Visa Kerja
3. Tiket Perjalanan

3

CTKI

CTKI mengajukan permohonan KTKLN dengan melampirkan :

1. Paspur
2. Visa Kerja
3. Perjanjian Kerja
4. Tiket Perjalanan
5. Asuransi

4

BP3TKI

1. Memeriksa Paspur,
2. Visa Kerja,
3. Perjanjian Kerja,
4. Menerbitkan Kartu tenaga kerja luar negeri KTKLN,
5. Memberikan pengarahan / pembekalan,
6. Mengeluarkan Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN)

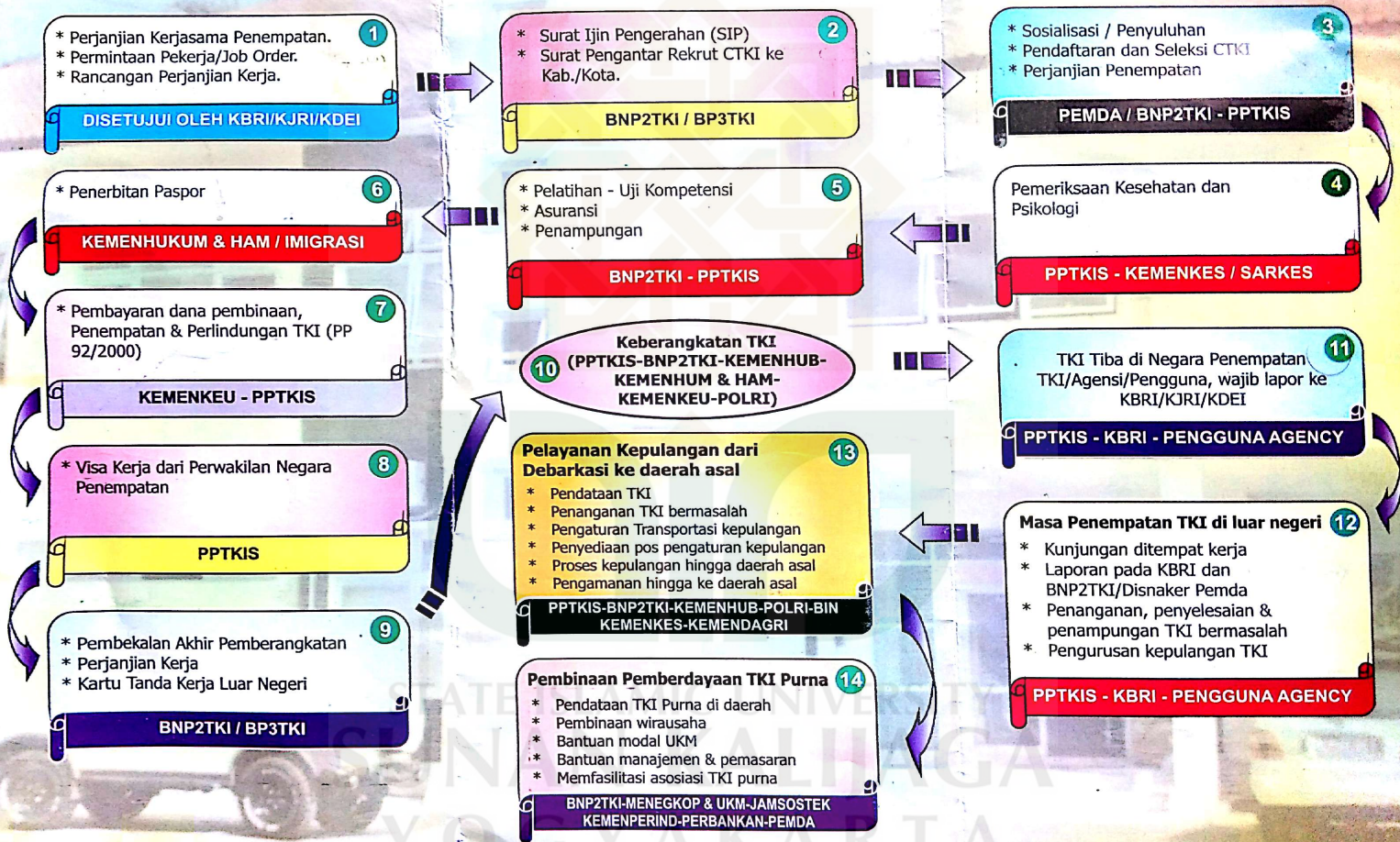
5

Berangkat ke luar negeri dan melaporkan ke perwakilan RI di negara tujuan




BADAN NASIONAL
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
BALAI PELAYANAN
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
Jl. Kalipepe III No. 64 Pudak Payung Semarang
Telp. (024) 70799273 Fax. (024) 76481772

PROSES PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI DI LUAR NEGERI (Sesuai Inpres 06/2006)



SELAYANG INFORMASI

1. Pendaftaran TKI harus ada kejelasan dan kepastian mengenai :
 - * Recruitment Agreement
 - * Job Order, atau
 - * Employment Contract
2. Calon TKI yang berminat bekerja di luar negeri dapat mendaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten / Kota atau Bursa Kerja Luar Negeri setempat
 - * PPTKIS melakukan seleksi kepada calon TKI yang terdaftar di Disnaker kabupaten / kota atau BKLN
 - * Calon TKI yang lulus seleksi menandatangani Perjanjian Penempatan
3. Calon TKI wajib melakukan pemeriksaan kesehatan, pelatihan ketrampilan dan memiliki sertifikat uji kompetensi
4. Sebelum berangkat ke Luar Negeri, calon TKI harus menandatangani Perjanjian Kerja
5. Calon TKI wajib diasuransikan dan mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
 - * Dengan memiliki Kartu Tenga Luar Negeri (KTKLN) maka calon TKI telah memenuhi persyaratan bekerja di Luar Negeri
 - * Pastikan TKI telah memiliki KTKLN
6. TKI bekerja di luar negeri harus membawa :
 - * Paspor
 - * Kartu Peserta Asuransi
 - * Visa Kerja
 - * Tiket dan melapor ke Perwakilan RI
7. Proses penempatan TKI Korea dan Jepang hanya dilakukan oleh BNP2TKI. Informasi lebih lanjut kunjungi website : www.bnp2tki.go.id
8. Penguasaan bahasa negara penempatan dan ketrampilan teknis serta kematangan kepribadian adalah kunci keberhasilan bekerja di luar negeri
9. Seluruh jenis pelayanan penempatan TKI ke luar negeri di BP3TKI diselesaikan dalam waktu 1 (satu) hari kerja

SIAPA TKI ILEGAL ?

Istilah TKI ILEGAL dipakai untuk menyebut orang Indonesia yang bekerja di luar negeri tanpa menggunakan cara yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan tidak memiliki dokumen yang sah.

1. Sejak berangkat TKI tidak melalui prosedur yang benar, hanya berbekal paspor atau bahkan tanpa dokumen apapun masuk kenegara lain secara gelap.
2. Berangkat ke Luar Negeri dengan tujuan bekerja namun tidak memiliki visa kerja, melainkan menggunakan visa kunjungan sementara yang masa berlakunya terbatas.
3. Sewaktu berangkat ke Luar Negeri melalui prosedur resmi dan memiliki dokumen sebagai TKI, namun kemudian melarikan diri ke tempat kerja lain tanpa mengurus dokumen kerja yang baru.
4. Dokumen kerja dan izin tinggal di Negara penempatan telah habis masa berlakunya, namun TKI terus bekerja atau tinggal di Negara tersebut tanpa memperpanjang dokumennya.

BAHAYA & RESIKO MENJADI TKI ILEGAL

Resiko sebagai TKI ILEGAL sangat merugikan diri sendiri, karena jika kelak mendapatkan masalah atau diperlakukan tidak adil akan kesulitan untuk mendapatkan perlindungan hukum. Sejak awal bahaya dan resiko menjadi TKI ILEGAL sudah muncul, yaitu :

1. Sponsor atau orang yang menjanjikan pekerjaan sering melarikan uang yang disetor calon TKI.
2. Dalam proses penampungan dan perjalanan ke Luar Negeri TKI diperlakukan tidak manusiawi.

3. Majikan membayar upah TKI lebih rendah dari yang seharusnya atau malah tidak dibayar.
4. Majikan sewenang - wenang memperlakukan TKI dan membatasi hak-hak TKI.
5. Selama bekerja di Luar Negeri TKI merasa was-was karena khawatir tertangkap polisi.
6. Jika tertangkap di Negara setempat, TKI ILEGAL langsung di penjara dan atau di hukum sesuai peraturan negara setempat.
7. Jika TKI mengalami musibah, sakit atau kecelakaan tidak mendapatkan santunan dari asuransi.

MENGAPA TKI GAGAL ?

1. TKI tidak menguasai bahasa negara penempatan
2. TKI tidak memiliki ketrampilan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan di tempat kerjanya.
3. TKI tidak memiliki kepribadian yang baik dan tidak tahan terhadap kondisi yang dihadapi.
4. TKI tidak memiliki komitmen yang kuat untuk memperbaiki nasibnya.
5. Terjebak pada sindikat penempatan TKI ILEGAL dan pemalsuan dokumen.
6. Mudah terpengaruh budaya negara setempat, misalnya : Pergaulan bebas dan seks menyimpang.
7. Pola hidup konsumtif dalam menggunakan uang hasil yang diperoleh.
8. Menjadi obyek penipuan dan tindak kriminal lainnya setelah kembali di Indonesia.

PESIAPAN YANG DIPERLUKAN TKI

1. Harus diawali dengan persiapan diri yang matang.
 - a. Persiapan mental merupakan hal yang paling utama dalam meraih cita-cita untuk bekerja di luar negeri. TKI harus tahu persis bahwa bekerja di luar negeri, selain mendapatkan hal-hal yang menyenangkan juga memiliki resiko yang tidak menyenangkan, misalnya:
 - * Jauh dari keluarga atau saudara.
 - * Merasa asing akibat perbedaan budaya dan bahasa
 - * Perbedaan jenis makanan
 - * Perbedaan iklim
 - * Banyak kejadian yang sebelumnya tidak / belum muncul.
 - b. Memiliki minat yang kuat untuk merubah nasib yang lebih baik. Hal ini harus di barengi dengan sikap senang melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Memiliki rencana yang jelas :
 - * Berapa tahun akan bekerja di luar negeri.
 - * Bagaimana mengelola keuangan.
 - * Bagaimana menjaga keutuhan rumah tangga (Bagi yang sudah menikah)
 - * Apa persiapan setelah pulang dari luar negeri.
 - d. Memiliki dukungan keuangan dan dokumen persyaratan menjadi TKI

2. Adanya dukungan keuangan yang diperlukan untuk mendaftar.
3. Memiliki dokumen persyaratan menjadi TKI.
4. Adanya dukungan keluarga. Seorang TKI akan dapat bekerja dengan tenang. Apabila mendapat dukungan penuh dari keluarga yang ditinggalkan di Tanah Air (Suami/istri/orang tua).
5. Harus di sadari bahwa bekerja diluar negeri tidak beda dengan bekerja keseharian pada umumnya, hanya saja tempatnya jauh dan harus berpisah.
6. Bekerja keras harus dilakukan bila ingin berhasil. Tidak ada keberhasilan yang dapat di capai tanpa bekerja keras. Dengan hasil pekerjaan yang baik akan membawa dampak positif bagi dirinya, seperti disenangi majikan, mendapatkan kepercayaan yang lebih besar, dsb.

PERSIAPAN KEBERANGKATAN TKI :

1. Persiapan paspor dan visa kerja.
2. Bawalah perjanjian kerja.
3. Bawalah Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dan surat rekomendasi bebas fiskal luar negeri yang diterbitkan BP3TKI untuk ditunjukkan / diserahkan kepada petugas pajak di Bandara.
4. Tiket perjalanan dengan status OK.
5. Kartu kepesertaan-asuransi (KPA) Perlindungan TKI.
6. Perlengkapan pakaian dan kebutuhan sehari-hari secukupnya.
7. Uang saku mata uang negara tujuan untuk keperluan perjalanan dan kebutuhan sementara.

SETIAP TKI MEMPUNYAI KEWAJIBAN UNTUK :

1. Mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara penempatan TKI.
2. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
3. Melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia (KBRI/KJRI).

PERANAN PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA/KBRI

1. Menerima kedatangan dan kepulangan TKI.
2. Menerima pengaduan masalah TKI.
3. Membantu menyelesaikan permasalahan TKI.
4. Memperpanjang/mengganti paspor TKI.

CARA MENGATASI MASALAH

1. TKI harus berkomunikasi dengan baik dengan majikan untuk mencapai mufakat.
2. Jika masalah belum selesai TKI dapat meminta bantuan/melapor ke agency yang bersangkutan.
3. Apabila belum ada tanggapan atau masalah tidak dapat diselesaikan, maka TKI harus melapor ke KBRI/KJRI atau Polisi terdekat (di Taiwan bernama CLA).
4. Untuk membantu penyelesaian masalah, TKI juga hendaknya melapor ke PPTKIS/ cabang PPTKIS yang menempatkan.

HANYA MEREKA YANG CEKATAN DAN SELALU GEMBIRA SAJALAH YANG DAPAT MELALUI HARI-HARINYA DENGAN RINGAN



**BADAN NASIONAL
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA**
Jl. Kalipepe III No. 64 Pudakpayung
Telp. 024 - 70799273 Fax : 024 - 7477223
Semarang - Jawa Tengah

CURRICULUM VITAE

Nama : Muhammad Miftahul Fikri
Tempat/Tgl. Lahir : Yogyakarta, 05 Oktober 1993
Agama : Islam
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat: Jl.Wonocatur No. 428 RT. 16 BanguntapanBantul,
DIY.
Cp : 089522656384
Ayah : Drs. Sumijarto
Ibu : Siti Jubaidah
Saudara : 1. Ilham Johan Affandi
2. Farid Rizal Bakhtiar
3. Muhammad Shidiq Zulfikar

Riwayat Pendidikan Formal

1. TK ABA Gedong Kuning, Yogyakarta.
2. SDN Sokonandi,Semaki,Umbulharjo, Yogyakarta.
3. MTSN Maguwoharjo, Nayan,Maguwoharjo, Sleman.
4. SMAN 1 Piyungan, Karang Gayam, Bantul.
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013-Sekarang.