

SKRIPSI

PERANAN PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA
INDONESIA SWASTA (PPTKIS) DALAM PENYELESAIAN
WANPRESTASI OLEH PERUSAHAAN OUTSOURCING
TERHADAP PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)
(STUDI KASUS DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI SUMATERA BARAT)

*diajukan untuk memenuhi persyaratan guna
memperoleh gelar sarjana hukum*

Oleh :

HELEN PERMATA SARI
05 140 177

Program Kekhususan
HUKUM INTERNASIONAL



FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2010



THE CONTRIBUTION OF PRIVATE INDONESIAN LABOR FORCE
PLACEMENT IN RESOLVING UNAPPROPRIATE PERFORMANCE
OF OUTSOURCING COMPANY TOWARDS
THE PLACEMENT OF INDONESIAN LABOR FORCE
(CASE STUDY: LABOR AND TRANSMIGRATION SERVICE
OF WEST SUMATRA)

(Helen Permata Sari, 05140177, Faculty of Law Universitas
Andalas Padang, 67 pages, 2010)

ABSTRACT

Indonesian Labor Force which is familiarly called TKI various cases since departed from Indonesia until they back home. Therefore, the labors urgently need protection of law as well as emphasized by regulation so called Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 on protection and placement of Indonesian Labor Force overseas. The problem which is identified on this research is the role of this organizer in resolving inappropriate performance and treatment of outsourcing companies in the case of labor placement including problems faced by the organizer in resolving the problems. In accordance with the analysis, it can be summed that; in resolving the problem of inappropriate performance and treatment by outsourcing company Private Indonesian Labor Force Placement Organizer potentially takes a part for resolving that problem to the related countries immediately and facilitated by the Indonesian government. Mechanism of resolving the inappropriate performance by outsourcing company in placing the labors is that Private Indonesian Labor Force Placement Organizer requires outsourcing company to have coordination in resolving the problem. The organizer is also responsible in taking the labors back home. It also includes complicated coordination with outsourcing company faced by the Private Indonesian Labor Force Placement Organizer, the high budget needed to back the labors home, and the difference law between Indonesia and foreign countries. Therefore, it is necessary to have special regulation of Indonesian government for ruling outsourcing companies and better coordination between local and central government, organizer, outsourcing company and contribution of society to protect the labor.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.¹ Para TKI tersebutlah yang akan ditempatkan ke negara-negara yang membutuhkan tenaga mereka.

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

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja ini dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik yang menyangkut badan pelaksana, persyaratannya dan tahapan penyelenggaranya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja tersebut berjalan secara baik, lebih-lebih lagi pengerahan tenaga kerja ke luar negeri harus dilakukan secara selektif dan tidak menyulitkan tenaga kerja untuk menghindari

¹ Lihat pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

kecenderungan pencari kerja Indonesia mencari kerja ke luar negeri secara illegal, yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun nama baik negara.²

Oleh karena itu diperlukanlah suatu lembaga yang bertanggung jawab untuk melaksanakan penempatan kerja TKI tersebut. Salah satunya adalah Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta ((PPTKIS) dahulu disebut dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)). PPTKIS merupakan badan usaha swasta yang memenuhi persyaratan sehingga dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja setelah mendapat Surat Izin Usaha Penempatan PPTKIS (SIUP-PPTKIS) dari Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.

PPTKIS inilah yang nantinya mengurus segala persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon TKI yang akan diberangkatkan sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia maupun di negara tujuan TKI tersebut. Dengan memenuhi segala persyaratan yang diperlukan maka TKI tersebut dapat bekerja di negara tujuannya tersebut dengan status sebagai pekerja yang legal.

Pada awalnya penempatan TKI ke negara-negara penempatan dilakukan melalui perjanjian langsung antara PPTKIS dengan perusahaan pengguna jasa, nantinya para TKI tersebut langsung ditempatkan oleh PPTKIS ke perusahaan-perusahaan yang membutuhkan jasa mereka sesuai dengan perjanjian yang telah terakati sebelumnya. Namun kemudian seiring dengan globalisasi dan berkembangnya dunia bisnis, penempatan TKI ke berbagai negara lebih banyak dilakukan melalui sistem *outsourcing* (kontrak kerja pihak ketiga).

Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2003, hal. 82

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dapat diperoleh solusi sebagai berikut:

1. Perlu adanya peraturan perundang-undangan Indonesia yang didalamnya mengatur mengenai perusahaan outsourcing bagi TKI.
2. Di dalam pembuatan perjanjian kerja perlu dicantumkannya klausul yang terkait dengan pilihan hukum bila terjadi sengketa. Pilihan hukum ini bertujuan agar sengketa yang terjadi dapat diselesaikan dengan waktu yang relatif singkat sehingga tidak semakin merugikan bagi para TKI. Selain itu pilihan hukum ini juga bertujuan untuk melindungi kepentingan TKI, dikarenakan perbedaan hukum yang berlaku di tiap-tiap Negara cenderung dijadikan alasan untuk semakin melemahkan posisi TKI sehingga TKI semakin dirugikan.

B. Saran

1. Tidak hanya Mitra Usaha saja yang harus dilakukan penilaian oleh perwakilan Republik Indonesia, namun seharusnya termasuk perusahaan *outsourcing* dan juga penilaian tersebut ditetapkan didalam daftar perusahaan *outsourcing* bermasalah dan diumumkan secara periodik.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdussalam, H.R. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. Jakarta: Restu Agung.
- Bintang, Sanusi dan Dahlan. 2000. *Pokok-pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Damanik, Sehat. 2006. *Outsourcing dan Perjanjian Kerja*. Jakarta: DSS Publishing.
- Haris, Abdul. 2002. *Memburu Ringgit Membagi Kemiskinan Fakta Di Balik Migrasi Orang Sasak Ke Malaysia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Husni, Lalu. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto. 2003. *Proses Bisnis Outsourcing*. Jakarta: Grasindo.
- Indiarso dan Soptenno. 1996. *Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Surabaya: Karunia.
- J, Lexy Meleong. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Kartasapoetra, G dan R. G. Widianingsih. 1982. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Jakarta: Amico.
- Manulang, H. Sendjun. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soegono, Bambang. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Snekanto, Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Soepomo, Iman. 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Sobekti. 1985. *Pokok-pokok Hukum Perdata*. Jakarta: Intermasa.
- Sugondo, Chandra. 2003. *Outsourcing, Implementasi di Indonesia*. Jakarta: Elex Media Computindo.
- Sugiharto, Hailili dan Hari Pramono. 1991. *Hubungan Majikan dan Buruh*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tegal, Iman Sjahputra. 2009. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Harvindo.