



TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DI MALAYSIA DITINJAU DARI ASPEK YURIDIS

Oleh :

Diana Lubis¹, Rini Novita²

^{1,2} **Universitas Darma Agung Medan**

Email: dianabeby147@gmail.com, rininovita202@gmail.com

ABSTRAK

Hubungan Diplomatik Indonesia dan Malaysia sudah terbina dalam kurun waktu yang cukup lama dan telah menghasilkan banyak bentuk kerjasama yang telah disepakati, Proses pengiriman dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan masalah yang cukup krusial, terutama masalah penempatan TKI ke luar negeri secara *illegal* dan permasalahan pada saat proses penempatan TKI di luar negeri. TKI yang dikirim ke Malaysia banyak mengalami kendala-kendala, salah satunya berupa siksaan-siksaan yang dilakukan oleh majikan dari TKI yang dikirim ke Malaysia yang mengakibatkan para TKI melakukan perbuatan melanggar hukum kepada majikannya itu sendiri dalam rangka membalas perlakuan majikannya. Ketentuan penempatan calon TKI yang akan bekerja di luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Perjanjian penempatan calon TKI yang akan bekerja di negara Malaysia menimbulkan hak dan kewajiban para pihak, dan para pihak dalam perjanjian tersebut wajib melaksanakannya. Ketentuan penempatan calon TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia serta perjanjian penempatannya telah memberikan perlindungan hukum terhadap calon TKI. Oleh karena itu disarankan agar PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani diharapkan lebih memperhatikan hak-hak TKI dengan memperbaiki sistem pelaksanaan perjanjian kerja dengan TKI, karena hal ini merupakan suatu kewajiban bagi PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan untuk melindungi TKI yang bekerja diluar negeri.

Kata Kunci : Perjanjian Kerja, Penempatan, TKI.



COMPANY RESPONSIBILITIES IN PLACEMENT INDONESIAN MIGRANT WORKERS IN MALAYSIA VIEWED FROM A JURIDICAL ASPECT

ABSTRACT

Diplomatic relations between Indonesia and Malaysia have been fostered for quite a long time and have resulted in many forms of cooperation that have been agreed upon. The process of sending and placing Indonesian Migrant Workers (TKI) abroad is quite a crucial issue, especially the problem of placing Indonesian Migrant Workers abroad. illegal and problems during the process of placing TKI abroad. TKI sent to Malaysia experienced many obstacles, one of which was torture by the employers of TKI sent to Malaysia which resulted in TKI committing unlawful acts against their employers themselves in order to repay their employer's treatment. Provisions for the placement of prospective migrant workers who will work abroad are based on statutory regulations, namely Law 13 of 2003 concerning Manpower, Law Number 39 of 2004 concerning Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers Abroad, Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 22 2014 concerning Implementation of Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers Overseas. The agreement on the placement of prospective migrant workers who will work in Malaysia raises the rights and obligations of the parties, and the parties to the agreement must implement them. Provisions for the placement of prospective migrant workers in accordance with the laws and regulations in force in Indonesia and the placement agreement have provided legal protection for prospective migrant workers. Therefore it is suggested that PT. It is hoped that Adhi Makmur Oenggoel Insani will pay more attention to the rights of migrant workers by improving the system for implementing work agreements with migrant workers, because this is an obligation for PT. Alkurnia Sentosa International Medan Branch to protect migrant workers working abroad.

Keywords: Work Agreement, Placement, TKI.

PENDAHULUAN

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan, serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan perusahaan jasa penempatan yang bersangkutan (PJTKI). Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam



rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri

tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spritual. Sebagaimana terdapat dalam alinea kedua Pembukaan UUD 1945 dicantumkan tujuan konstitusional Pemerintah Negara Republik Indonesia.

Penempatan TKI mempunyai efek negatif yaitu hak-hak mereka yang bekerja di luar negeri sering diabaikan oleh para pengusaha atau majikannya seperti di Malaysia, terbukti dengan adanya berbagai kasus-kasus yang menimpa TKI di Malaysia baik sebelum, selama bekerja maupun pada saat pulang ke daerah asal. Oleh karena itu, negara perlu melakukan penanganan secara terpadu terhadap kasus- kasus yang menimpa TKI di luar negeri khususnya di Malaysia.

Menurut Pasal 31 Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.” Berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang- undang nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia diluar negeri memberikan definisi bahwa Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI tersebut. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan.

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) wajib memiliki dokumen perjanjian kerjasama penempatan TKI dengan PJTKI di luar negeri/negara tujuan. Selain dokumen, PJTKI harus memiliki dokumen lainnya sesuai dengan persyaratan negara tujuan penempatan TKI. Perjanjian kerjasama penempatan sekurang-kurangnya memuat



hak, kewajiban dan tanggungjawab PJTKI dan Pengguna atau Mitra Usaha dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI. PJTKI wajib menempatkan TKI sesuai dengan perjanjian kerja. Perjanjian penempatan TKI sekurang-kurangnya harus memuat nama dan hak-hak tenaga kerja dan kewajiban perusahaan di luar negeri/negara tujuan terhadap TKI. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penulisan ini adalah : Bagaimana ketentuan penempatan calon tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Bagaimana perjanjian penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja di negara Malaysia melalui PT.Alkurnia Sentosa International Cabang Medan .

Apakah perjanjian penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara Malaysia melalui PT.Adi Makmur Oenggoel Insani telah memberikan perlindungan hukum terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di PT.Alkurnia Sentosa International Cabang Medan.

METODE PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah perjanjian penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Sifat penelitian yang dipergunakan bersifat deskriptif yang mengarah ke penelitian yuridis normatif dan empiris. “Penelitian ini bersifat deskriptif sebab hanya menggunakan objek yang menjadi pokok permasalahan”. Penelitian yang bertitik tolak dari permasalahan dengan melihat kenyataan yang terjadi di lapangan dengan melakukan wawancara dengan narasumber di PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan, kemudian menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris yaitu menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu melakukan wawancara dengan Kepala Divisi SDM PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dan untuk memperoleh data yang relevan dengan permasalahan dalam skripsi ini. Data yang terkumpul tersebut akan dianalisa dengan seksama dengan menggunakan analisis kualitatif atau dijabarkan dengan kalimat. Analisis kualitatif adalah analisa yang didasarkan pada paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan.



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Undang-undang yang mengatur penempatan TKI ke luar negeri adalah Pasal 10 sampai Pasal 31 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan : Huruf c: Bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia; Huruf d : Bahwa negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, dan anti perdagangan manusia; Huruf e : Bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. “Negara wajib menjamin dan melindungi hak azasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia”. Penempatan TKI di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak azasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional. TKI yang hendak bekerja ke luar negeri sebelum diberangkatkan diwajibkan untuk membuat dan menandatangani suatu perjanjian dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) atau dahulu dikenal dengan nama Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) selaku agen penyalur. Surat perjanjian tersebut dikenal dengan nama Perjanjian Penempatan Kerja Antar Negara, agar kedua belah pihak dapat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing, tujuan utama dibuatnya perjanjian penempatan adalah untuk memberikan perlindungan



hukum terhadap pihak yang lemah dalam hal ini TKI dari perlakuan pihak yang kuat (pengguna jasa).

Penempatan TKI di luar negeri dilakukan oleh pemerintah dan pihak swasta. Hal tersebut sesuai dengan amanat dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menyatakan bahwa pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari pemerintah dan pelaksanaan penempatan TKI swasta. Ketentuan penempatan calon TKI yang akan bekerja di luar negeri diatur di dalam : Pasal 33 dan Pasal 34 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 33 UUK menyebutkan penempatan tenaga kerja terdiri dari : Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan Penempatan tenaga kerja di luar negeri Pasal 33 UUK menyebutkan ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.

Secara yuridis peraturan perundang-undang yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di luar Indonesia (Stasblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Ketentuan dalam Ordonansi sangat sederhana/rumit sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonasi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui peraturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya. Diundangkannya UUK, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri di atur dalam undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi TKI dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun. UUK antara lain memuat: Landasan, jasa, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan; Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan; Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh; Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan; Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja



pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja; Penggunaan tenaga kerja asing yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan; Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuh kembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi; Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipatit, lembaga kerja sama tripati, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial; Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya. Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Tenaga Kerja Indonesia juga memiliki hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak. Hal ini di dapatkan para Tenaga Kerja Indonesia memutuskan untuk pergi bekerja di luar negeri karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang ada di dalam negeri di rasa belum memenuhi untuk kebutuhan hidup mereka. Meskipun begitu TKI mempunyai hak untuk memilih jalan hidupnya untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak. Hal ini juga di jelaskan dalam Pasal 31 UUK yaitu “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.” PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan merupakan Lembaga yang bergerak dibidang pengguna jasa swasta Tenaga Kerja Indonesia dan pelaksana penempatan swasta yang berperan untuk memperkerjakan Tenaga Kerja Indonesia di negara tujuan. PT. Alkurnia Sentosa



International Cabang Medan sudah berbentuk badan hukum dengan Nomor SIPP TKI: 218/MEN/V/2007 dan Nomor Izin Kantor Cabag KEP/51/4/DTK-TR/2012. Pasal 55 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri menyebutkan bahwa “Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.” PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan sudah memiliki perjanjian kerja dengan mitra kerja diluar negeri yang merupakan suatu instansi atau badan usaha dan sudah berbentuk badan hukum dinegara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan Tenaga Kerja Indonesia pada pengguna. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia hanya dapat dilakukan jika pemerintah negara tujuan telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik Indonesia, atau negara tujuan memiliki peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Ini dimaksudkan untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Perjanjian kerja antara PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu perjanjian melakukan suatu jasa. Perjanjian dimana pihak yang satu menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Pihak yang satu bersedia membayar upah, sedangkan apa yang dilakukannya untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawannya itu. Biasanya pihak lawan adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan biasanya juga memasang tarif untuk jasanya. Perjanjian kerja yang dibuat antara PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia merupakan suatu perjanjian baku, perjanjian baku ini merupakan jenis kontrak yang diperbolehkan dan dibenarkan untuk dilaksanakan oleh kedua belah pihak karena pada dasarnya dasar hukum pelaksanaan kontrak baku dibuat untuk melindungi pelaksanaan asas kebebasan berkontrak yang berlebihan dan untuk kepentingan umum sehingga perjanjian kontrak baku berlaku dan mengikat kedua belah pihak yang membuatnya. Perjanjian baku memang terdapat ketimpangan hak-hak bagi calon Tenaga Kerja Indonesia karena perjanjian tersebut sudah dibakukan oleh pihak PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan sedangkan Calon Tenaga Kerja Indonesia hanya bisa membaca atau memahami perjanjian kerja tersebut. Apabila pihak Calon Tenaga



Kerja Indonesia setuju dengan perjanjian yang dibuat oleh pihak PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan lalu melakukan suatu perjanjian penempatan Calon Tenaga Kerja dan pihak Calon Tenaga Kerja setuju dengan syarat dan ketentuan yang dibuat dalam perjanjian kemudian tanda tangan maka perjanjian tersebut merupakan suatu perjanjian baku. Perjanjian kerja dalam penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia harus dibuat berdasarkan syarat-syarat perjanjian menurut Perundang-undangan dalam Pasal 52 ayat (1) UUK yang menyatakan bahwa: perjanjian kerja dibuat atas dasar : Kesepakatan kedua belah pihak, Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundangan yang berlaku. Proses perjanjian kerja antara PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan calon TKI merupakan perjanjian atas kesepakatan para pihak yang diadakan untuk menempatkan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja diluar negeri. Perjanjian ini juga merupakan upaya perlindungan dari PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan agar Calon Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan juga kesusilaan. Perjanjian penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara Malaysia melalui PT. Adi Makmur Oenggoel Insani telah sesuai dengan syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam Pasal 52 ayat 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut telah dijelaskan bahwa dalam suatu perjanjian harus terdapat kesepakatan para pihak, dalam perjanjian kerja ini PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan Mitra diluar negeri telah mengadakan suatu kerjasama guna untuk menempatkan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan diberi upah sesuai dengan kontak kerja dan perjanjian ini dilakukan untuk memberi perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Adanya hubungan hukum maka akan terjadi perjanjian kerja, perjanjian kerja yang dimaksud yaitu kontrak kerja sama antara PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan Mitra luar negeri, perjanjian penempatan antara PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia dan kontrak kerja antara Mitra luar negeri/majikan dengan Tenaga Kerja Indonesia. Setelah terjadinya suatu perjanjian kerja antara para pihak yang secara



langsung akan timbul hubungan hukum maka akan menimbulkan suatu hak dan kewajiban bagi para pihak. Hak dan kewajiban bagi PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan, Calon Tenaga Kerja Indonesia, PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan Mitra luar negeri, dan Mitra luar negeri/majikan dengan Tenaga Kerja Indonesia sudah tercantum dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh para pihak. Isi dari perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban tenaga kerja, hak-hak dan kewajiban-kewajiban PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban Mitra diluar negeri/ majikan. Hak dan kewajiban yang terdapat pada perjanjian kerja harus didasari oleh perundang-undangan yang berlaku, dan tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang. Hasil penelitian mengenai hak dan kewajiban PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dalam perjanjian penempatan Tenaga Kerja Indonesia, perjanjian kerja sama antara PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan Mitra luar negeri dan kontrak kerja sama antara Mitra luar negeri dengan majikan. “Perjanjian ini telah sesuai dengan syarat-syarat sahnya perjanjian karena suatu perjanjian di dasarkan pada Pasal 52 ayat (1) UUK”. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan mempunyai beberapa tahap-tahap yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja Indonesia seperti seleksi interview/wawancara, seleksi kelengkapan dokumen, seleksi tes kesehatan jasmani dan rohani, mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja dari PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan. Seleksi interview/wawancara PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan bisa menanyakan kepada calon tenaga kerja Indonesia, apa yang membuat calon tenaga kerja Indonesia memutuskan untuk bekerja di luar negeri, apa yang memotivasi calon tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri, menanyakan kesiapan dan keseriusan dari calon tenaga kerja Indonesia untuk dapat bekerja di luar negeri.

KESIMPULAN Ketentuan penempatan calon tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan adalah Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.



Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan. Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri Ketenagakerjaan. Setelah itu wajib mengikutsertakan calon TKI dalam program Pembekalan Akhir Pemberangkatan yang diselenggarakan oleh BP3TKI dan difasilitasi oleh dinas provinsi. Setelah itu calon TKI akan menandatangani kontrak/perjanjian kerja kemudian menerima Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang diterbitkan oleh BNP2TKI. Perjanjian penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja di negara Malaysia melalui PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan menimbulkan hak dan kewajiban para pihak. Perjanjian kerja antara PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan dengan Calon Tenaga Kerja Indonesia terdapat suatu hak dan kewajiban masing-masing pihak yang dalam pelaksanaannya PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan harus bertanggung jawab atas Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri pada masa pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan. Perjanjian penempatan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di negara Malaysia melalui PT. Makmur Oenggoel Insani telah memberikan perlindungan hukum terhadap calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan telah memenuhi ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan sudah memberikan perlindungan asuransi yaitu apabila calon TKI meninggal pada saat kecelakaan menjalankan pekerjaan, maka PJTKI atau kedutaan Indonesia yang menanggung jawab atas meninggalnya calon TKI dan pihak PT. Alkurnia Sentosa International Cabang Medan ikut mendampingi dalam proses pemulangan calon TKI ke Indonesia. Meskipun demikian upaya pemerintah untuk melindungi hak dan kewajiban dari para TKI yang bekerja sudah maksimal namun dari pihak pekerja sering tidak memahi hak dan kewajibannya sebagai TKI yang bekerja diluar negeri yang dilindungi oleh undang undang kedua negara yang disepaki .Hal ini banyak faktor diantaranya kebutuhan akan pekerjaan dan perbaikan perekonomian keluarga yang membuat para TKI sering mengabaikan HAK yang sudah dilindungi oleh undang undang.Pendidikan tentang perlunya memperjuangkan Hak yang dilindungi



Undang undang sering kali diabaikan oleh para TKI hanya karena ketakutan dan ketidak \tahuan akan hak mereka yang dilindungi oelh undang undang.Masalah yang sering terjadi hanya karena ketidak pahaman akan Hak yang dilindungi Undang undang.Secara keseluruhan Undang undang sudh sangat jelas melindungi pata TKI namun karena TKI yang kurang mampu memahami Hak mereka mengakibatkan adanya beberapa kasus yang tidak diinginkan terjadi.Kedepannya agar Para agen penyedia jasa TKI lebih banyak memberikan pendidikan tentang Hak TKI yang dilindungi oleh undang undang serta apa yang mereka bisa lakukan jika mereka mengalami hal yang tidak diinginkan .

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Alumni, Bandung, 2000. -----;
- Adrian Sutedi. *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002.
- Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bambang Sunggono., *Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2003.
- Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011
- Ida Hanifah Lubis, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ratu Jaya, Jakarta, 2009.
- Iman Soepomo. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 2008. J.Satrio, *Hukum Perikatan*, PT. Citra Aditya Bhakti, Bandung, 2003
- Mariam Darus Badruzaman, *Aneka Hukum Bisnis*, Alumni, Bandung, 1994
- M. Yahya Harahap., *Segi-Segi Hukum Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2002.
- R. Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 2002.
- Nurul Ichsan, R., & Setiadi, D. (2022). SOSIALISASI PEMBERDAYAAN APARATUR SIPIL NEGARA UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PARIWISATA DI DINAS PARIWISATA KOTA MEDAN. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(1), 19-24. Retrieved from <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/jhm/article/view/113>



- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). Pengaruh Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial pada PT. Duta Marga Lestarindo. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1274-1280.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada PT. Kurnia Aneka Gemilang Tanjung Morawa. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1281-1288.
- Ichsan, R. N., Marzuki, M., & Purba, N. . (2022). ANALISIS YURIDIS PEMIDANAAN TERHADAP PELAKU TINDAK PIDANA PEMALSUAN GELAR AKADEMIK (Studi Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Pinang Nomor 114/Pid.Sus/2021/PN.Tpg). *Jurnal Ilmiah METADATA*, 4(3), 285-300. Retrieved from <http://ejournal.steitholabulilmi.ac.id/index.php/metadata/article/view/237>
- Ichsan, R., Panggabean, N., Syahbudi, M., & Nasution, L. (2022). STRATEGI PENGEMBANGAN INOVASI BERBASIS EKONOMI KREATIF. *Jurnal Darma Agung*, 30(3), 865 - 882. doi:10.46930/ojsuda.v30i3.2333
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution. (2022). THE INFLUENCE OF WORK PROFESSIONALISM ON PERFORMANCE WORK AT THE MEDAN CITY COOPERATIVE AND SME OFFICE. *JURNAL PENELITIAN PENDIDIKAN SOSIAL HUMANIORA*, 7(2), 162-166. <https://doi.org/10.32696/jp2sh.v7i2.1607>
- Reza Nurul Ichsan, Lukman Nasution (2022). Human Resources Management Development Strategy at Microfinance Institutions in North Sumatra, 23(191), 10.47750/QAS/23.191.20. https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_b33f84d5-5e1c-45ef-bccc-966dabd7f3ae.pdf
- Jonner Lumban Gaol, Reza Nurul Ichsan (2022). Traditional Market Management Model Based on Digital Marketing, 32 (191). 10.47750/QAS/23.191.27. https://admin.calitatea.ro/assets/Documents/Archive/PDF/20221109_badab131-f0a9-4b28-86e3-4d41e2aef5be.pdf
- Pajrin, Z. N., Syamsuri, A. R., Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). The Influence of the Wage System, Work Environment and Welfare Benefits on Employee Work Productivity of PT. Samawood Utama Work Industries Tanjung Morawa, Deli Serdang, North Sumatra. *International Journal of Business, Technology and Organizational Behavior (IJBTOB)*, 2(6), 646-656.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2022). PELATIHAN PEMAHAMAN ADMINISTRASI PRAKTIS DALAM PENGEMBANGAN ORGANISASI. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 31-36.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). PENGARUH ETIKA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN MELALUI PROFESIONALISME KERJA PADA CV. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *JURNAL PROINTEGRITA*, 6(3), 201-213.



- Nuritta, C., Lubis, D., Novita, R., & Nst, V. F. H. (2022). SOSIALISASI PENCEGAHAN TINDAK ASUSILA ANAK DIBAWAH UMUR DI DESA BANDAR RAHMAT KECAMATAN TANJUNG TIRAM KABUPATEN BATUBARA. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 42-46.
- Nst, V. F. H., Ichsan, R. N., & Pangabeau, N. R. (2023). THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SENTOSA DELI MANDIRI MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 31(1), 123-140.