

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Dari uraian pada bab-bab sebelumnya, penulis menarik kesimpulan dan memberikan saran sebagai berikut :

- a. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Jo angka 14 dan Pasal 50 sampai dengan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengguna dan pekerja/buruh yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah, dan perintah. sedangkan ketentuan hukum mengenai perjanjian kerja TKI diatur secara langsung didalam Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yaitu pada Pasal 55 sampai dengan Pasal 61 yang mengatur mengenai perjanjian kerja. Penjelasan mengenai ketentuan pasal 55 sampai dengan Pasal 61 yaitu sebagai berikut :
 - 1) Pada ketentuan Pasal 55 ayat (1) sampai dengan ayat (5) menjelaskan mengenai hubungan kerja dalam perjanjian kerja antara TKI dan pengguna jasa TKI serta penandatanganan perjanjian kerja
 - 2) Pada ketentuan Pasal 56 ayat (1), (2), dan (3) menjelaskan mengenai lamanya waktu perjanjian kerja.
 - 3) Pada ketentuan Pasal 57 ayat (1) dan (2) menjelaskan mengenai perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja.
 - 4) Pada ketentuan Pasal 58 ayat (1), (2), dan (3) menjelaskan mengenai persyaratan untuk dapat melakukan perpanjangan perjanjian kerja.

- 5) Pada ketentuan Pasal 59 dan Pasal 60 menjelaskan mengenai persyaratan perpanjangan perjanjian kerja yang dilakukan oleh TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan.
- 6) Pada ketentuan Pasal 61 menjelaskan mengenai perubahan perjanjian kerja bagi TKI yang bekerja pada pengguna perseorangan.

Dan diturut sertakan peraturan menteri yang menunjang peraturan perundang-undangan itu sendiri seperti, Peraturan Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksana Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Yang dalam Pasal 25 sampai dengan Pasal 30 mengatur mengenai perjanjian kerja.

- b. Mekanisme penyelesaian perselisihan dalam hal terjadi wanprestasi dalam perjanjian kerja pada penerapannya tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Menurut Prof. Sudargo gautama, hukum kontrak kerja tidak boleh ada pilihan hukum (*choice of law*) akan tetapi, berlaku hukum dimana pekerja melakukan pekerjaan, dengan ketentuan bahwa bagi pekerja yang bekerja disuatu negara tertentu maka pengaturan hukumnya (*Governing law*) adalah hukum yang berlaku di negara tersebut (*Applicable law*). Dengan demikian menurut pakar tersebut apabila suatu ketika terjadi perselisihan maka hukum yang dipakai adalah hukum dimana TKI bekerja (Negara Qatar).

Didalam Perjanjian kerja antara TKI dan Pengguna Jasa TKI tertulis dengan jelas mengenai penyelesaian perselisihan jika terjadi wanprestasi. Pada pasal 16 ayat (1) dan (2) tentang Wanprestasi (ingkar janji) dan pasal 19 ayat (1) dan (2) tentang perselisihan (data terlampir). Penjelasan mengenai ketentuan Pasal 16 dan Pasal 19 yaitu sebagai berikut

- 1) Pada ketentuan Pasal 16 ayat (1) dan (2) tentang wanprestasi (ingkar janji) menjelaskan mengenai penyelesaian permasalahan apabila terjadi wanprestasi antara para pihak (TKI dan pengguna jasa TKI).
- 2) pada ketentuan pasal 19 (sembilan belas) ayat (1) dan (2) tentang Perselisihan menjelaskan mengenai penyelesaian perselisihan mengenai isi perjanjian kerja dan hal-hal yang belum diatur didalam perjanjian kerja

Sesuai dengan ketentuan tersebut diatas apabila suatu ketika terjadi sengketa/perselisihan mengenai wanprestasi terhadap isi perjanjian kerja antara TKI dan Pengguna Jasa TKI dapat diselesaikan secara musyawarah kekeluargaan. Namun, apabila dengan musyawarah kekeluargaan tidak menemui titik terang atau tidak dapat menyelesaikan permasalahan para pihak diperbolehkan untuk mengajukan keranah hukum yakni polisi atau pengadilan/mahkamah setempat. Berhubungan dengan ketentuan dalam klausula sebagaimana tersebut diatas dan sesuai hasil penelitian yang penulis lakukan pada salah satu dari PPTKIS yakni, PT. Timuraya Jaya Lestari bahwa mitra usaha Qatar Al Sawaed Man Power melakukan pendampingan dan membantu secara penuh baik biaya finansial maupun bantuan advokasi terhadap TKI yang mengalami permasalahan hukum, sampai dengan permasalahan tersebut diselesaikan. Hal ini juga bedasarkan pada perjanjian kerjasama antara PPTKIS PT.Timuraya Jaya Lestari dan Mitra Usaha Qatar Al Sawaed Man Power yang pada Pasal 2 huruf e (Kewajiban dan Tanggung Jawab Para Pihak) tertulis bahwa para pihak diwajibkan dan bertanggung jawab penuh dalam memberikan perlindungan dan bantuan hukum terhadap penyelesaian permasalahan TKI baik melalui kekeluargaan maupun melalui proses hukum.

2. Saran

- a. Pemerintah dalam hal ini Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mengadakan/melakukan pengawasan secara teratur dan signifikan terhadap Pelaksana Penempatan TKI swasta dalam melakukan hubungan terhadap Mitra Usaha dalam menjalankan perjanjian kerjasama terhadap pengiriman TKI ke Negara tujuan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan hasil perjanjian kerjasama penempatan TKI. Serta memberikan sanksi yang tegas terhadap Pelaksan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang menyalah gunakan kewenangan sehingga menyebabkan kerugian terhadap TKI.
- b. Pelaksana Penempatan TKI swasta diharapkan dapat membuat persyaratan yang lebih ketat didalam perjanjian kerjasama dengan Mitra Usaha terhadap Kriteria Pengguna Jasa TKI. Agar Pengguna Jasa TKI tidak melakukan perbuatan yang menyebabkan kerugian terhadap TKI.
- c. Calon TKI di harapkan untuk dapat lebih berhati-hati terhadap oknum Pelaksana Penempatan TKI swasta sebelum mendaftarkan diri untuk menjadi seorang TKI dan melihat apakah Pelaksana Penempatan TKI Swasta tersebut Legal/Ilegal agar tidak ada lagi peluang terhadap pihak yang tidak bertanggung jawab dalam pengiriman TKI ke luar negeri. Serta memperhatikan dan memahami lebih lanjut isi dari perjanjian kerja sebelum menyepakati dan menandatangani isi perjanjian kerja.