

MODUL

ADVOCATION - ACHIEVEMENT MOTIVATION TRAINING (A2MT)



Forum Mahasiswa Muslim Indonesia di Taiwan (FORMMIT)
Keluarga Muslim Indonesia Taiwan (KMIT)

Masjid Kaohsiung, 30 Maret 2008

ADVOKASI TKI

MUNARMAN

DEFINISI

RANGKAIAN PROSES KEGIATAN
DALAM UPAYA MELAKUKAN

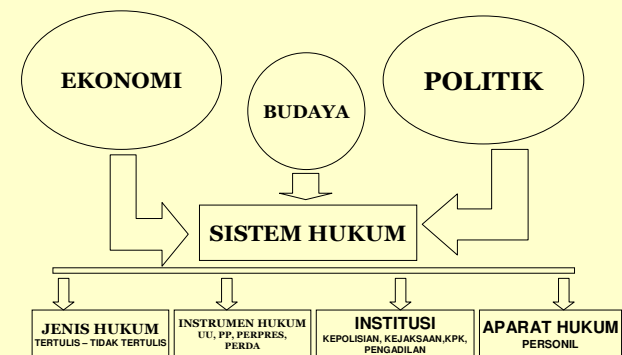
PERUBAHAN

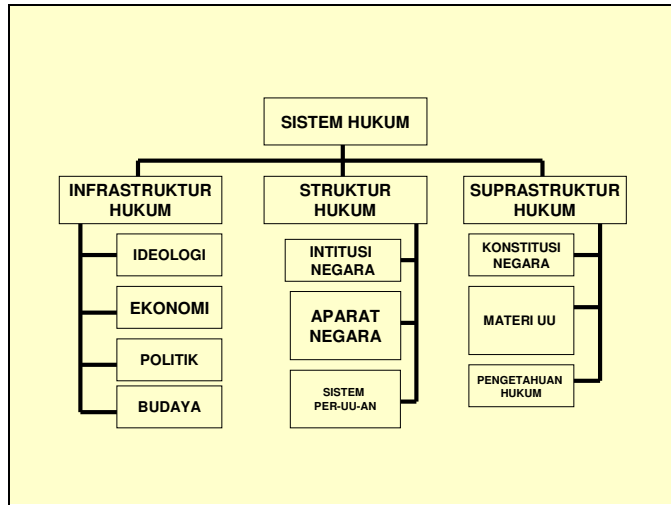
“KEBIJAKAN PUBLIK”

JENIS ADVOKASI

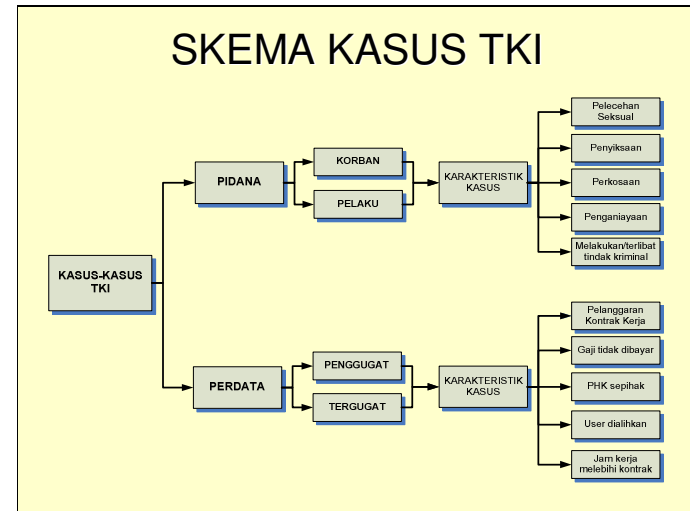
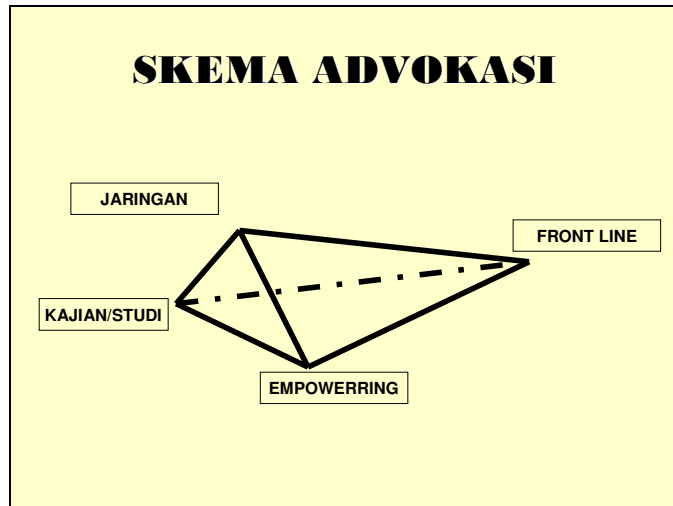
- ◆ ADVOKASI KEBIJAKAN
(POLICY MAKING)
- ◆ ADVOKASI KASUS
(BASE ON CASES)

FAKTOR FAKTOR PEMBENTUK KEBIJAKAN HUKUM

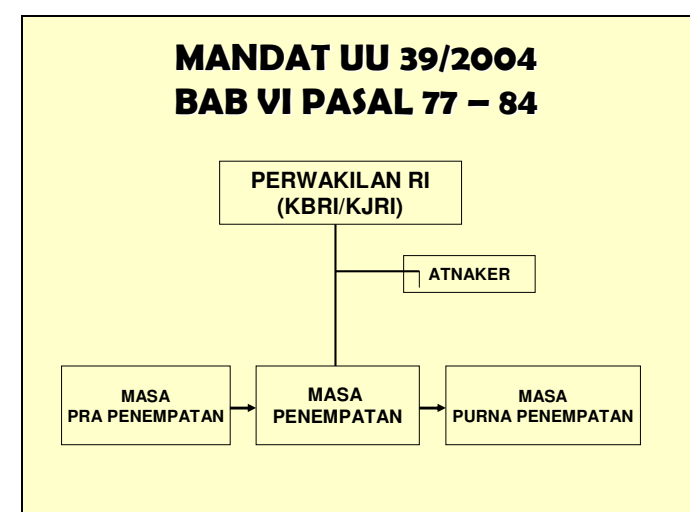




- ### LINGKUP ADVOKASI
- ◆ HAK HAK DASAR WARGA NEGARA
 - ◆ PEMBANGUNAN
 - ◆ LINGKUNGAN HIDUP
 - ◆ DISTRIBUSI SUMBER DAYA EKONOMI
 - ◆ DISTRIBUSI SUMBER DAYA ALAM
 - ◆ HUKUM



- ### FRONT LINE ACTIVITY
- ◆ LEGAL SERVICE
 - LITIGASI : TUNTUTAN HUKUM MELALUI MEKANISME DAN PROSEDUR HUKUM DAN PENGADILAN
 - NON LITIGASI : PENYELESAIAN DI LUAR PENGADILAN
 - ◆ PUBLIC COMMUNICATION



GOALS PROGRAM

- ◆ MINIMALISASI KASUS-KASUS HUKUM TKI DI NEGARA PENEMPATAN
- ◆ OPTIMALISASI PELAYANAN DAN BANTUAN HUKUM TERHADAP TKI YANG MENGALAMI MASALAH HUKUM PIDANA & PERDATA DI NEGARA PENEMPATAN
- ◆ EFEKTIFITAS JARINGAN KERJA YANG MELINDUNGI TKI

BEBERAPA KEGIATAN ADVOKASI PADA MASA PENEMPATAN TKI

- MEMBERIKAN LAYANAN BANTUAN HUKUM KEPADA TKI BERUPA;
 - KONSULTASI TEKNIS HUKUM (LEGAL CONSULT) TENTANG SISTEM HUKUM NEGARA YANG BERSANGKUTAN,
 - NASEHAT HUKUM (LEGAL ADVISE) DAN
 - PENDAPAT HUKUM (LEGAL OPINION) KEPADA TKI DAN PERWAKILAN RI.
- PEMBELAAN DAN PENDAMPINGAN TERHADAP TKI YANG :
 - MENGALAMI MASALAH HUKUM PERDATA DI NEGARA PENEMPATAN (LITIGASI & NON LITIGASI)
 - MENGALAMI MASALAH PIDANA DI NEGARA PENEMPATAN (LITIGASI & NON LITIGASI).
- MEMBANGUN DATA BASE TKI DI NEGARA PENEMPATAN MASING-MASING UNTUK MEMBANTU PERWAKILAN RI MELAKUKAN PROGRAM PEMBINAAN DAN PERLINDUNGAN TERHADAP TKI.

FUNGSI DALAM PROGRAM PERLINDUNGAN

- ◆ **PERWAKILAN RI/ATNAKER :** PEMBINAAN DAN PENGAWASAN THD PERWAKILAN PPTKIS & LAW FIRM
- ◆ **LAWYER :** PELAKSANA TEKNIS BANTUAN HUKUM, LITIGASI & NON LITIGASI (PIDANA & PERDATA)
- ◆ **VOLUNTARY BODY :** ASSISTANSI, SUPERVISOR DAN EVALUATOR LAW FIRM

SEKIAN
TERIMA KASIH

Profil Pemateri

MUNARMAN, SH.

Pengalaman Organisasi Profesi

- ☞ Koordinator Komisi untuk Orang Hilang dan Korban Kekerasan (KontraS) Aceh dan Pusat
- ☞ Ketua Divisi Hak Sipil dan Politik YLBHI
- ☞ Direktur Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia YLBHI
- ☞ Direktur Eksekutif Koordinator Nasional Advokasi Hukum Tenaga Kerja Indonesia (KNAH-TKI)
- ☞ Ketua Tim Advokasi Forum Umat Islam (FUI)
- ☞ Dll.

PENGATURAN URUSAN KETENAGAKERJAAN DALAM ISLAM

M. Riza Rosadi, Ali Musthofa, Adi Abu Fatih

Mukadimah

Berbagai persoalan bangsa yang dihadapi Indonesia semakin hari semakin bertambah dan cenderung mengalami peningkatan dari segi intensitas masalah dan kedalaman masalah yang dihadapi. Selain problematika di bidang politik-pemerintah, ekonomi, sosial kemasyarakatan, hukum dan perundangan, pendidikan dan layanan kesehatan, Indonesia juga sedang menghadapi berbagai persoalan serius dalam masalah ketenagakerjaan. Berbagai persoalan ketenagakerjaan terus bermunculan dan tak kunjung tuntas diselesaikan. Tingginya tingkat pengangguran, persoalan ketersediaan lapangan kerja; sumber daya manusia yang berkualitas rendah, masalah upah, kesejahteraan buruh, tunjangan sosial, persoalan buruh wanita, persoalan pekerja di bawah umur, persoalan buruh kontrak dan persoalan yang muncul akibat pemutusan hubungan kerja (PHK) seolah mewarnai kondisi ketenagakerjaan dewasa ini. Karenanya, menjadi suatu keharusan jika ingin menyelesaikan berbagai persoalan tersebut untuk mengkaji lebih dalam apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya krisis multidimensi yang dihadapi bangsa Indonesia. Kemudian mencari solusi alternatif untuk mengatasi berbagai persoalan tersebut.

Berbagai masalah ketenagakerjaan yang muncul tidaklah muncul semata-mata disebabkan potret dunia ketenagakerjaan semata. Namun persoalan-persoalan tersebut muncul dan diakibatkan juga oleh berbagai persoalan yang mendasar di bidang politik-pemerintahan, sosial-ekonomi kemasyarakatan, pendidikan dan lain sebagainya. Persoalan tingginya tingkat pengangguran, persoalan ketersediaan lapangan kerja; masalah tingkat upah dan kesejahteraan buruh, tunjangan sosial, persoalan buruh wanita dan pekerja di bawah umur tidaklah terlepas dari kondisi politik-pemerintahan dan kondisi sosial ekonomi bangsa. Akibatnya kebijakan yang keliru di bidang politik dan ekonomi, bangsa Indonesia menghadapi berbagai persoalan ekonomi serius. Salah satunya adalah tingginya tingkat pengangguran. Berbagai kebijakan dan langkah pemerintah tidak mampu mendorong iklim investasi yang sehat di sektor riil, sehingga dapat menciptakan lapangan kerja baru. Sebaliknya pemerintah justru lebih berpihak dan mendorong tumbuhnya sektor *non riil* seperti sektor perbankan dan keuangan ribaw yang justru berakibat pada masuknya Indonesia pada perangkap krisis

moneter yang berlanjut pada krisis ekonomi. Akibatnya perusahaan-perusahaan di sektor riilpun ikut terganggu bahkan ada yang harus gulung tikar. Pengangguran adalah hal yang semakin tidak terelakan. Tentu saja, hal ini menambah daftar panjang pengangguran di Indonesia.

Demikian pula akibat pengelolaan kekayaan negara yang salah, sumber daya alam yang berlimpah yang seharusnya dapat dinikmati rakyat dalam bentuk tunjangan sosial seperti pendidikan, dan kesehatan murah. Masyarakat harus membayar mahal untuk mendapatkan pendidikan dan kesehatan. Bahkan yang sangat menyakitkan adalah ketika pemerintah lebih patuh pada arahan IMF untuk mencabut subsidi pendidikan dan kesehatan. Dibanding memperhatikan kesejahteraan rakyatnya. Kondisi ini semakin membuat mahal tunjangan sosial berupa pendidikan dan kesehatan. Akibatnya masyarakat termasuk para pekerjapun mencari jalan agar mereka dapat memperoleh tunjangan sosial. Bentuk yang sering dilakukan adalah tuntutan kepada perusahaan mereka, bisa berupa demonstrasi, sampai mogok massal.

Demikian juga masalah rendahnya kualitas SDM dan rendahnya upah pekerja, bukanlah persoalan yang berdiri sendiri. Masalah ini sangat terkait dengan dunia pendidikan kita yang tidak mampu menciptakan SDM yang berkualitas, sehingga mereka mempunyai posisi tawar yang tinggi dalam pasar tenaga kerja. Hal ini mudah dipahami karena sebagian besar masyarakat tidak mampu memperoleh pendidikan yang tinggi akibat mahal biaya pendidikan. Akibatnya ketika mereka masuk ke pasar tenaga kerja mereka tidak memiliki posisi tawar yang kuat. Dan ini berdampak pada rendahnya upah yang harus mereka terima. Rendahnya upah pekerja juga sangat erat kaitannya dengan suplai tenaga kerja yang jauh lebih besar dari permintaannya. Pertumbuhan angkatan kerja yang masuk pasar tenaga kerja jauh lebih cepat dibandingkan dengan peningkatan permintaan tenaga kerja. Hal ini berdampak pada rendahnya "harga" (upah) tenaga kerja.

Hal yang sama juga terlihat dari permasalahan buruh wanita dan pekerja di bawah umur. Kondisi krisis ekonomi mengharuskan mereka terjun ke dalam pasar tenaga kerja. Akibat desakan ekonomi, para wanita yang lazimnya lebih banyak bertanggungjawab di dalam rumah, terpaksa harus ikut berkompetisi mencari tambahan penghasilan. Semata-mata agar mereka dapat tetap hidup di tengah berbagai kesulitan hidup yang dihadapi oleh keluarga mereka. Lebih ironis lagi, tidak jarang para wanita ini, kemudian menjadikan tubuh mereka, sebagai barang komoditi yang diperjual belikan.

Hal yang sama juga terjadi pada dunia anak-anak. Bagi sebagian besar mereka ungkapan dunia anak adalah dunia belajar dan bermain adalah tidak berlaku lagi. Mereka harus dan dipaksa untuk terjun ke dalam kompetisi

yang seharusnya menjadi pertarungan orang dewasa. Sebagian mereka tidak dapat melanjutkan pendidikan akibat tidak adanya dana. Bahkan mereka dipaksa untuk membantu keluarga mencukupi keperluan hidupnya.

Demikian juga persoalan pekerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Ia menjadi suatu persoalan serius karena PHK dianggap sebagai pemutusan sumber hidup. Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah hal alami dalam dunia ketenagakerjaan. Selama sesuai dengan kesepakatan (akad) kerja bersama dan selama pekerja dan pengusaha menerima keputusan secara baik, PHK bukanlah momok yang harus ditakuti apalagi ditentang. Selain itu juga sulitnya mencari penyelesaian damai dalam sengketa perburuhan membuat kemudian kalangan pengusaha dan pekerja mencari cara yang mereka anggap aman dan menguntungkan untuk mendapatkan apa yang mereka pandang sebagai hak mereka. Bagi pengusaha, umumnya berlindung pada posisi mereka yang lebih kuat dan terkesan tidak membutuhkan pekerja yang terlalu banyak menuntut. Sementara bagi pihak pekerja, lebih memilih mogok dan unjuk rasa baik secara damai maupun dengan kekerasan. Pilihan ini dianggap lebih efektif, dibandingkan melalui jalan negosiasi atau melalui perantara pemerintah. Hal ini terjadi karena masing-masing pihak yakni pengusaha dan pekerja *tidak percaya* dengan apa yang dilakukan pemerintah dalam menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi.

Masalah yang lain adalah buruh migran. Menurut data Depnaker, dalam waktu setahun, paling tidak, terdapat 2 juta TKI –baik laki-laki maupun perempuan–dikirim ke luar negeri (Asia Tenggara, Asia Timur, Timur Tengah, dan sebagainya). Jumlah sebesar itu adalah TKI yang dikirim melalui jalur resmi alias legal, sementara yang tidak legal sulit untuk dikontrol sehingga cenderung sulit untuk menghitung jumlahnya. Derita TKI adalah cermin dari akumulasi penderitaan diri dan negara sepanjang hampir lima tahun ini. Sejak pertengahan 1997 hingga tahun 2002, Indonesia dihajar oleh krisis multidimensi yang tak kunjung berakhir dan dipermalukan dengan apa yang diperbuatnya sendiri. Namun, yang paling menderita akibat hajaran itu dan selalu disalahkan adalah mereka yang papa; bukan pejabat atau wakil rakyat yang bergaji puluhan juta. Sungguh ironis, ada negara yang doyan devisa tapi justru menelantarkan pahlawannya. Bukankah TKI adalah pahlawan devisa dan sumber rezeki bagi siapa pun yang terlibat mengurusinya? Sebab, berapa pun besarnya pelayanan negara terhadap TKI selama ini pada faktanya belum pernah ada yang gratis. Bahkan, TKI sering menjadi obyek eksploitasi; mulai dari proses keberangkatannya ke negara yang akan di tuju hingga kepulangannya ke alam baka sekalipun.

Demikianlah gambaran kondisi ketenagakerjaan di Indonesia dan berbagai masalah yang terkait dengannya. Kalau kita cermati secara jeli, maka masalah ketenagakerjaan bukanlah masalah yang berdiri sendiri dan terlepas dari persoalan lainnya. Ia bukan hanya sekedar masalah kontak kerja antara pengusaha dan pekerja, namun dia menjadi juga persoalan yang terkait dengan kebijakan politik, ekonomi, sosial-budaya dan lain sebagainya.

Akar Masalah Ketenagakerjaan

Mencermati secara lebih mendalam berbagai persoalan ketenagakerjaan yang ada, maka masalah tersebut berpangkal dari persoalan pokok “upaya pemenuhan kebutuhan hidup” serta upaya meningkatkan kesejahteraan hidup. Indonesia memiliki jumlah penduduk miskin tidak kurang dari 100 juta orang, pengangguran mencapai 40 juta orang, pemuda putus sekolah mencapai 4,5 juta orang, dan jutaan lagi mengalami malnutrisi. Sepanjang krisis ekonomi yang kini telah berganti menjadi krisis multidimensi itu tercatat peningkatan angka kriminalitas hingga mencapai 1000 persen, angka perceraian meningkat hingga 400 persen, dan angka penghuni rumah sakit jiwa akibat depresi meningkat hingga mencapai 300 persen. Peningkatan angka-angka tersebut dapat dimengerti; betapa sebagian besar rakyat Indonesia sesungguhnya tengah mengalami laju ‘depresiasi kehidupan yang dipercepat’. Persoalan pemenuhan kebutuhan pokok baik kebutuhan akan barang seperti pangan, sandang dan papan; maupun jasa seperti pendidikan, kesehatan dan keamanan adalah akar penyebab utama sekaligus faktor pendorong terjadinya permasalahan ketenagakerjaan. Terjadinya kelangkaan lapangan kerja menyebabkan sebagian anggota masyarakat menganggur dan ini berdampak pada ketidakmampuan mereka memenuhi kebutuhan hidupnya. Terjunnya kalangan wanita dan anak-anak ke dunia ketenagakerjaan tidak terlepas dari upaya mereka untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan keluarganya sekaligus dalam rangka meningkatkan kesejahteraan hidup.

Demikian juga persoalan gaji yang rendah yang berdampak pada pemenuhan kebutuhan; tuntutan kenaikan gaji agar dapat memenuhi kebutuhan yang lebih baik; tuntutan tunjangan social berupa pendidikan dan kesehatan agar kebutuhan akan pendidikan dan kesehatan dapat dipenuhi. Bahkan persoalan pekerja kontrak dan pemutusan hubungan kerja (PHK) akan berpengaruh dan sangat terkait erat dengan persoalan pemenuhan kebutuhan pokok.

Karena akar permasalahannya terletak pada pemenuhan kebutuhan hidup. Dengan demikian, agar persoalan ketenagakerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas, persoalan pemenuhan kebutuhan masyarakat harusnya juga

menjadi fokus perhatian. Selain itu, penyelesaian berbagai masalah ketenagakerjaan perlu dilakukan dengan tetap mencari solusi yang paling menguntungkan bagi kedua belah pihak. Tidak ada yang terzalimi, baik pekerja maupun pengusaha. Karenanya, langkah penting yang dilakukan adalah melakukan kategorisasi, dengan memisahkan permasalahan ketenagakerjaan yang terkait erat dengan pemenuhan kebutuhan dan masalah yang langsung berhubungan dengan masalah kontrak kerja pengusaha dengan pekerja.

Untuk kategori pertama, yakni masalah ketenagakerjaan yang berhubungan erat dengan masalah pemenuhan kebutuhan contohnya adalah persoalan ketersediaan lapangan kerja; pengangguran, lemahnya SDM, tuntutan kenaikan upah, tuntutan tunjangan sosial, masalah buruh wanita dan pekerja di bawah umur. Sedangkan untuk kategori kedua, yakni permasalahan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja ini mencakup persoalan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian sengketa perburuhan dan lain sebagainya.

Persoalan pertama, yakni masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat, sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggungjawab negara untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Persoalan ini haruslah diselesaikan melalui kebijakan dan implementasi negara dan tidak menyerahkan penyelesaiannya semata kepada pengusaha dan pekerja. Sedangkan persoalan kedua, yakni masalah kontrak kerja, dapat diselesaikan sendiri oleh pengusaha dan pekerja. Pemerintah dalam hal ini hanya berfungsi sebagai pengawas sekaligus penengah jika terjadi persoalan yang tidak dapat diselesaikan oleh pengusaha dan pekerja.

Dengan mengkaji secara mendalam hukum-hukum Islam, kita dapati bahwa Islam sebagai prinsip ideologi (mabda) telah berusaha mengatasi berbagai persoalan-persoalan yang muncul dalam ketenagakerjaan secara fundamental dan komprehensif. Dalam memecahkan masalah tersebut Islam memahami bahwa penyelesaiannya perlu memperhatikan faktor penyebab utama munculnya persoalan ketenagakerjaan. Untuk persoalan yang muncul akibat kebijakan Negara dalam bidang politik ekonomi, menurut Islam negaralah yang bertanggungjawab untuk menyelesaikannya. Sedangkan masalah ketenagakerjaan yang muncul akibat semata hubungan pengusaha dan pekerja, maka ini seharusnya dapat diselesaikan sendiri oleh pengusaha dan pekerja. Islam telah menjelaskan secara rinci bagaimana kontrak kerja pengusaha-pekerja melalui hukum-hukum yang menyangkut *ijaratul ajiir*. Dengan dipatuhi ketentuan-ketentuan Islam dalam hubungan pengusaha dan pekerja, diharapkan masalah-masalah yang ada dapat diselesaikan dengan lebih baik.

Tanggung Jawab Negara Mengatasi Masalah Ketenagakerjaan.

Berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan hidup rakyat, Islam mewajibkan Negara menjalankan kebijakan makro dengan menjalankan apa yang disebut dengan **Politik Ekonomi Islam**. Politik ekonomi merupakan tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan berbagai kebijakan untuk mengatur dan menyelesaikan berbagai permasalahan hidup manusia dalam bidang ekonomi. Politik ekonomi Islam adalah penerapan berbagai kebijakan yang menjamin tercapainya pemenuhan semua kebutuhan pokok (primer) tiap individu masyarakat secara keseluruhan, disertai adanya jaminan yang memungkinkan setiap individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier) sesuai dengan kemampuan yang mereka.

Dalam rangka memenuhi berbagai kebutuhan hidup manusia, Islam memperhatikan pemenuhan kebutuhan setiap anggota masyarakat dengan fokus perhatian bahwa manusia diperhatikan sebagai individu (pribadi), bukan sekedar sebagai suatu komunitas yang hidup dalam sebuah negara. Hal ini berarti Islam lebih menekankan pada pemenuhan kebutuhan secara individual dan bukan secara kolektif. Dengan kata lain, bagaimana agar setiap individu masyarakat dapat memenuhi seluruh kebutuhan pokok sekaligus dapat meningkatkan kesejahteraan mereka sehingga dapat memenuhi kebutuhan pelengkap (sekunder dan tersier). Bukan sekedar meningkatkan taraf hidup secara kolektif yang diukur dari rata-rata kesejahteraan seluruh anggota masyarakat (GNP). Dengan demikian aspek distribusi sangatlah penting, sehingga dapat dijamin secara pasti bahwa setiap individu telah terpenuhi kebutuhan hidupnya .

Ketika mensyariatkan hukum-hukum yang berkenaan tentang ekonomi kepada manusia, Allah SWT telah mensyariatkan hukum-hukum tersebut untuk pribadi, masyarakat dan negara. Sedangkan pada saat mengupayakan adanya jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran, Islam telah menetapkan bahwa semua jaminan harus direalisasikan dalam sebuah negara yang memiliki pandangan hidup (way of life) tertentu. Oleh karena itu, Sistem Islam memperhatikan hal-hal yang menjadi tuntutan individu dan masyarakat dalam merealisasikan jaminan kehidupan serta jaminan pencapaian kemakmuran.

Pemenuhan Kebutuhan Pokok Masyarakat

Yang termasuk dalam kebutuhan pokok (primer) dalam pandangan Islam mencakup kebutuhan terhadap barang-barang tertentu berupa pangan, sandang dan papan serta kebutuhan terhadap jasa-jasa tertentu berupa pendidikan, kesehatan dan keamanan. Islam menjamin tercapainya pemenuhan seluruh kebutuhan pokok (primer) setiap warga negara (muslim

dan non muslim) secara menyeluruh baik kebutuhan yang berupa barang maupun jasa.

Dalam rangka memenuhi seluruh kebutuhan pokok masyarakat, menurut Islam negara menetapkan suatu strategi politik yang harus dilaksanakan agar pemenuhan tersebut dapat berjalan dengan baik. Secara garis besar strategi pemenuhan kebutuhan pokok dibedakan antara pemenuhan kebutuhan pokok yang berupa barang dengan kebutuhan pokok berupa jasa. Dalam hal ini dibutuhkan strategi pemenuhan kebutuhan pokok berupa barang sandang, pangan dan papan; dan strategi pemenuhan kebutuhan pokok berupa jasa keamanan, kesehatan dan pendidikan. Pengelompokan ini dilakukan karena terdapat perbedaan antara pelaksanaan jaminan pemenuhan kebutuhan pokok antara kebutuhan yang berbentuk barang dengan yang berbentuk jasa.

Untuk pemenuhan kebutuhan pokok yang berupa barang negara memberikan jaminan dengan mekanisme *tidak langsung*, yakni dengan jalan menciptakan kondisi dan sarana yang dapat menjamin terpenuhi kebutuhan tersebut. Sedangkan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan jasa pokok dipenuhi dengan mekanisme *langsung*, yakni negara secara langsung memenuhi kebutuhan jasa pokok tersebut.

1. Pemenuhan Kebutuhan Pokok Berupa Barang (Pangan, Sandang dan Papan)

Untuk menjamin terlaksananya strategi pemenuhan kebutuhan pokok pangan, sandang dan papan, maka Islam telah menetapkan beberapa hukum untuk melaksanakan strategi tersebut. Adapun strategi pemenuhan kebutuhan tersebut dilaksanakan secara bertahap, sesuai dengan kebutuhan dan hasil yang diperoleh dari pelaksanaan strategi tersebut. Adapun tahap-tahap strategi tersebut adalah :

Langkah pertama: Memerintahkan kepada setiap kepala keluarga untuk bekerja.

Barang-barang kebutuhan pokok tidak mungkin diperoleh, kecuali apabila manusia berusaha mencarinya. Islam mendorong manusia agar bekerja, mencari rizki dan berusaha. Bahkan Islam telah menjadikan hukum mencari rezeki tersebut adalah fardhu. Banyak ayat dan hadits yang telah memberikan dorongan dalam mencari nafkah. Allah SWT berfirman:

“Dialah (Allah) yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya, serta makanlah sebagian rezeki-Nya.” (QS. Al-Mulk : 15)

Firman-Nya juga :

“...Maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.” (QS. Al-Jumu'ah : 10)

Firman-Nya yang lain :

“Allah-lah yang menundukkan lautan untukmu supaya kapal-kapal dapat berlayar padanya dengan izin-Nya, dan supaya kamu dapat mencari sebagian karunia-Nya dan mudah-mudahan kamu bersyukur” (QS. Al-Jatsiyah : 12)

Nash-nash di atas juga memberikan penjelasan kepada kita, bahwa pada mulanya pemenuhan kebutuhan pokok dan upaya meningkatkan kesejahteraan hidup manusia adalah tugas individu itu sendiri, yakni dengan “bekerja”.

Langkah kedua: Negara menyediakan berbagai fasilitas lapangan kerja agar setiap orang yang mampu bekerja dapat memperoleh pekerjaan

Jika orang-orang yang wajib bekerja telah berupaya mencari pekerjaan, namun ia tidak memperoleh pekerjaan sementara ia mampu bekerja dan telah berusaha mencari pekerjaan tersebut, maka negara wajib menyediakan lapangan pekerjaan atau memberikan berbagai fasilitas agar orang yang bersangkutan dapat bekerja untuk mencari nafkah penghidupan. Sebab, hal tersebut memang menjadi tanggung jawab negara. Rasulullah saw bersabda : *«الْإِمَامُ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ»*

“Seorang Imam adalah pemelihara dan pengatur urusan (rakyat), dan ia akan diminta pertanggungjawaban terhadap urusan rakyatnya.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Diriwayatkan dalam sebuah hadits bahwa Rasulullah saw pernah memberikan dua dirham kepada seseorang, kemudian beliau saw berkata kepadanya :

«كُلْ بِأَحَدِهِمَا وَأَنْتَرُ بِالْآخِرِ فَأَسَأَ وَأَعْمَلُ بِهِ»

“Makanlah dengan satu dirham, dan sisanya belikanlah kapak, lalu gunakanlah ia untuk bekerja.”

Juga, dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari disebutkan, bahwa ada seseorang yang mencari Rasulullah, dengan harapan Rasulullah saw akan memperhatikan masalah yang dihadapinya. Ia adalah

orang yang tidak mempunyai sarana yang dapat digunakan untuk bekerja dalam rangka mendapatkan suatu hasil (kekayaan), juga tidak mampu memenuhi kebutuhan pokoknya. Kemudian Rasulullah saw memanggilnya. Beliau menggenggam sebuah kapak dan sepotong kayu, yang diambil sendiri oleh beliau. Kemudian beliau serahkan kepada orang tersebut. Beliau perintahkan kepadanya agar ia pergi ke suatu tempat yang telah beliau tentukan dan bekerja di sana, dan nanti kembali lagi memberi kabar tentang keadaannya. Setelah beberapa waktu, orang itu mendatangi Rasulullah saw seraya mengucapkan rasa terima kasih kepada beliau atas bantuannya. Ia menceritakan tentang kemudahan yang kini ia dapati.

Al-Badri (1992), menceritakan bahwa suatu ketika Amirul Mukminin, Umar bin Khathab ra. memasuki sebuah masjid di luar waktu shalat lima waktu. Didapatinya ada dua orang yang sedang berdoa kepada Allah SWT. Umar ra lalu bertanya :*“Apa yang sedang kalian kejakan, sedangkan orang-orang di sana kini sedang sibuk bekerja?, Mereka menjawab :“Ya Amirul Mukminin, sesungguhnya kami adalah orang-orang yang bertawakal kepada Allah SWT.” Mendengar jawaban tersebut, maka marahlah Umar ra, seraya berkata :“Kalian adalah orang-orang yang malas bekerja, padahal kalian tahu bahwa langit tidak akan menurunkan hujan emas dan perak.” Kemudian Umar ra. mengusir mereka dari mesjid namun memberi mereka setakar biji-bijian. Beliau katakan kepada mereka :“Tanamlah dan bertawakallah kepada Allah.”*

Dari sinilah, maka para ulama menyatakan bahwa wajib atas *Waliyyul Amri* (pemerintah) memberikan sarana-sarana pekerjaan kepada para pencari kerja. Menciptakan lapangan kerja adalah kewajiban negara dan merupakan bagian tanggung jawabnya terhadap pemeliharaan dan pengaturan urusan rakyat. Itulah kewajiban yang telah ditetapkan secara syar’iy, dan telah diterapkan oleh para pemimpin negara Islam (Daulah Islamiyah), terutama di masa-masa kejayaan dan kecemerlangan penerapan Islam dalam kehidupan.

Langkah ketiga: Memerintahkan kepada setiap ahli waris atau kerabat terdekat untuk bertanggungjawab memenuhi kebutuhan pokok orang-orang tertentu, jika ternyata kepala keluarganya sendiri tidak mampu memenuhi kebutuhan orang-orang yang menjadi tanggungannya

Jika negara telah menyediakan lapangan pekerjaan dan berbagai fasilitas pekerjaan, namun seorang individu tetap tidak mampu bekerja sehingga tidak mampu mencukupi nafkah anggota keluarga yang menjadi tanggungjawabnya, maka kewajiban nafkah itu dibebankan kepada para kerabat dan ahli warisnya, sebagaimana firman Allah SWT :

“Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara yang ma’ruf. Seorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan ahli warispun berkewajiban demikian...”(QS. Al-Baqarah :233)

Ayat Al-Qur’an di atas menjelaskan bahwa adanya kewajiban atas ahli waris. Seorang anak wajib memberikan nafkah kepada orang tuanya (yang tidak mampu) untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Maksud “al waarits” pada ayat tersebut, bukanlah hanya orang yang telah mendapat warisan semata, tetapi semua orang yang berhak mendapat warisan dalam semua keadaan. Rasulullah saw telah bersabda :*«أَنْتَ وَمَالِكَ لِأَبِيكَ»*

“Kamu dan hartamu adalah untuk (keluarga dan) bapakmu.” (HR. Ibnu Majah)

Jika ada yang mengabaikan kewajiban nafkah kepada orang-orang yang menjadi tanggungjawabnya, sedangkan ia berkemampuan untuk itu, maka negara berhak memaksanya untuk memberikan nafkah yang menjadi kewajibannya. Hukum-hukum tentang nafkah ini telah banyak diulas panjang lebar dalam kitab-kitab fiqh Islam.

Langkah keempat : Mewajibkan kepada tetangga terdekat yang mampu untuk memenuhi sementara kebutuhan pokok (pangan) tetangganya yang kelaparan

Jika seseorang tidak mampu memberi nafkah terhadap orang-orang yang menjadi tanggungjawabnya, baik terhadap sanak keluarganya atau mahramnya, dan iapun tidak memiliki sanak kerabat atau mahram yang dapat menanggung kebutuhannya, maka kewajiban pemberian nafkah itu beralih kepada *baitul mal* (negara). Namun sebelum kewajiban tersebut beralih kepada negara, dalam rangka menjamin hak hidup orang-orang yang tidak mampu tersebut, maka Islam juga telah mewajibkan kepada tetangga dekatnya yang muslim untuk memenuhi kebutuhan pokok orang-orang tersebut, khususnya berkaitan dengan kebutuhan pangan untuk menyambung hidup. Dalam hal ini Rasulullah saw pernah bersabda :

“Tidak beriman kepadaku, tidak beriman kepadaku, tidak beriman kepadaku, orang yang pada malam hari tidur dalam keadaan kenyang sementara tetangganya kelaparan dan dia mengetahui hal tersebut.” (HR. Al-Bazzar)

Bantuan tetangga itu tentunya hanya bersifat sementara sehingga tetangganya tidak meninggal karena kelaparan. Untuk jangka panjang, maka negara yang berkewajiban untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Sebab

memang negara (baitul mal) berfungsi menjadi penyantun orang-orang lemah dan butuh, sedangkan pemerintah adalah pemelihara dan pengatur urusan rakyatnya.

Langkah kelima: Negara secara langsung memenuhi kebutuhan pangan, sandang dan papan dari seluruh warga negara yang tidak mampu dan membutuhkan.

Menurut Islam, negara (baitul mal) berfungsi menjadi penyantun orang-orang lemah dan membutuhkan, sedangkan pemerintah adalah pemelihara dan pengatur urusan rakyatnya. Dalam hal ini negara akan diminta pertanggungjawaban terhadap rakyat yang menjadi tanggungannya. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pokok individu masyarakat yang tidak mampu memenuhi kebutuhannya secara sempurna -baik karena mereka telah berusaha namun tidak cukup (fakir dan miskin) ataupun terhadap orang-orang yang lemah dan cacat yang tidak mampu untuk bekerja--maka negara harus menempuh berbagai cara untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

Negara dapat saja memberikan nafkah baitul mal tersebut berasal dari harta zakat yang merupakan kewajiban Syar'iy, dan diambil oleh negara dari orang-orang kaya, sebagaimana firman Allah SWT :

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka...” (QS. At-Taubah :103)

Dalam hal ini negara berkewajiban menutupi kekurangan itu dari harta benda Baitul Mal (di luar harta zakat) jika harta benda dari zakat tidak mencukupi. Rasulullah saw bersabda :

“Tidak ada seorang Muslim pun, kecuali aku bertanggungjawab padanya di dunia dan akhirat. Lalu Rasulullah saw membacakan firman Allah SWT : “Para nabi itu menjadi penanggungjawab atas diri orang-orang beriman.” Rasul selanjutnya bersabda : “Oleh karena itu, jika seorang mukmin mati dan meninggalkan harta warisan, silahkan orang-orang yang berhak mendapatkan warisan mengambilnya. Tetapi jika dia mati dan meninggalkan hutang atau orang-orang yang terlantar, maka hendaknya mereka datang kepadaku, sebab aku adalah penanggung jawabnya.” (HR. Kutub As-Sittah)

Bukan lagi sesuatu yang mengherankan, bahkan selain bertindak sebagai utusan (Rasul) Allah, beliau SAW pun adalah seorang kepala negara dalam sistem kehidupan, melaksanakan al uqubaat (sanksi-sanksi), menegakkan hudud, mengadakan perjanjian-perjanjian dengan negara-negara tetangga Daulah Islamiyah, menyatakan perang terhadap musuh-musuh Islam, dan menghadapi segala macam intrik yang dilancarkan setiap

kepala negara musuh, termasuk juga menjamin kebutuhan masyarakat serta menyelesaikan persoalan ekonomi masyarakat. Beliau SAW bersabda:

«فَالْيَمَّا مُؤْمِنَ مَاتَ وَتَرَكَ مَالًا فَلْيَرِثْهُ عَصَبَتُهُ مَنِ كَانُوا، وَمَنْ تَرَكَ دَيْنًا أَوْ ضِيَاعًا فَلْيَأْتِنِي فَإِنَّا مَوْلَاهُ»

Siapapun orang mukmin yang mati sedang dia meninggalkan harta, maka wariskanlah hartanya itu kepada keluarganya yang ada. Dan siapa saja yang mati sedang dia menyisakan hutang atau dhay'ân, maka serahkanlah kepadaku. Selanjutnya aku yang akan menanggungnya. (HR Bukhari, Muslim, dan Abu Dawud)

Pangan dan sandang adalah kebutuhan pokok manusia yang harus terpenuhi. Tidak seorangpun yang dapat melepaskan diri dari dua kebutuhan itu. Oleh karena itu, Islam menjadikan dua hal itu sebagai nafkah pokok yang harus diberikan kepada orang-orang yang menjadi tanggungjawabnya. Demikianlah, negara harus berbuat sekuat tenaga dengan kemampuannya, sesuai dengan ketentuan-ketentuan Islam, yang bertujuan untuk mewujudkan kemaslahatan dan memungkinkan dinikmati oleh setiap individu yang tidak mampu meraih kemaslahatan itu.

Sebagai jaminan akan adanya peraturan pemenuhan urusan pemenuhan kebutuhan tersebut, dan merupakan realisasi tuntutan Syari'at Islam, Umar bin Khathab telah membangun suatu rumah yang diberi nama “daar ad daqqiq” (rumah tepung). Di sana tersedia berbagai jenis tepung, korma dan barang-barang kebutuhan lainnya, yang tujuannya untuk menolong orang-orang yang singgah dalam perjalanan dan memenuhi kebutuhan orang-orang yang membutuhkan, sampai ia terlepas dari kebutuhan itu. Rumah itu dibangun di jalan antara Makkah dan Syam, di tempat yang strategis dan mudah dicari (dicapai) oleh para musafir. Rumah yang sama, juga dibangun di jalan di antara Syam dan Hijaz.

Sistem Islam yang diterapkan untuk memenuhi kebutuhan ini diterapkan atas seluruh masyarakat, baik Muslim maupun non-Muslim yang memiliki identitas kewarganegaraan Islam, juga mereka yang tunduk kepada peraturan dan kekuasaan negara (Islam), berdasarkan sabda Rasulullah SAW yang memberikan penjelasan tentang orang-orang kafir dzimmi:

“Mereka (orang-orang kafir dzimmi) mendapat hak apa yang menjadi hak kita, dan mereka mendapatkan (terkena) kewajiban yang sama halnya seperti kita mendapatkan (terkena) kewajiban.”

Juga sabdanya:

“Sesungguhnya telah kami berikan apa yang telah kami tentukan, agar darah (derajat) kita setaraf dengan darah (derajat) mereka, serta harta kita setaraf dengan harta mereka.”

Itulah hukum-hukum Syari'at Islam, yang memberikan alternatif cara pemenuhan kebutuhan hidup dan mewujudkan kesejahteraan bagi tiap individu masyarakat, dengan cara yang agung dan mulia. Hal itu akan

mencegah individu-individu masyarakat yang sedang dililit kebutuhan untuk berusaha memenuhi kebutuhan mereka dengan menghinakan diri (meminta-minta).

2. Pemenuhan Kebutuhan Pokok Berupa Jasa (Pendidikan, Kesehatan Dan Keamanan)

Pendidikan, kesehatan dan keamanan, adalah kebutuhan asasi dan harus dikecap oleh manusia dalam hidupnya. Berbeda dengan kebutuhan pokok berupa barang (pangan, sandang dan papan), dimana Islam melalui negara menjamin pemenuhannya melalui mekanisme yang bertahap. Maka terhadap pemenuhan kebutuhan jasa pendidikan, kesehatan dan keamanan dipenuhi negara secara langsung kepada setiap individu rakyat. Hal ini karena pemenuhan terhadap ketiganya termasuk masalah “pelayanan umum” (*ri'ayatu asy syu-uun*) dan kemaslahatan hidup terpenting. Islam telah menentukan bahwa yang bertanggung jawab menjamin tiga jenis kebutuhan dasar tersebut adalah negara. Negaralah yang harus mewujudkannya, agar dapat dinikmati seluruh rakyat, baik muslim maupun non-muslim, miskin atau kaya. Sedangkan seluruh biaya yang diperlukan, ditanggung oleh Baitul Maal.

Dalam masalah pendidikan, menjadi tanggung jawab negara untuk menanganinya, dan termasuk kategori kemaslahatan umum yang harus diwujudkan oleh negara agar dapat dinikmati seluruh rakyat. Gaji guru, misalnya, adalah beban yang harus dipikul negara dan pemerintah dan diambil dari kas baitul mal. Rasulullah SAW telah menetapkan kebijaksanaan terhadap para tawanan perang Badar. Beliau katakan bahwa para tawanan itu bisa bebas sebagai status tawanan, apabila seorang tawanan telah mengajarkan 10 orang penduduk Madinah dalam baca-tulis. Tugas itu menjadi tebusan untuk kebebasan dirinya.

Kita mengetahui bahwa barang tebusan itu tidak lain adalah hak milik baitul mal. Tebusan itu nilainya sama dengan harta pembebasan dari tawanan lain dalam perang Badar itu. Dengan tindakan tersebut (yakni membebaskan pembebasan tawanan itu ke baitul mal dengan cara menyuruh para tawanan tersebut mengajarkan kepandaian baca-tulis), berarti Rasulullah SAW telah menjadikan biaya pendidikan itu setara dengan barang tebusan. Artinya, beliau SAW, memberi upah kepada para pengajar itu dengan harta benda yang seharusnya menjadi milik baitul mal.

Menurut Al-Badri (1990), Ad Damsyiqy menceritakan suatu peristiwa dari Al Wadliyah bin atha', yang mengatakan bahwa di kota Madinah ada tiga orang guru yang mengajar anak-anak. Oleh Khalifah Umar Ibnu Al Khathab, atas jerih-payah itu beliau memberikan gaji kepada mereka sebesar 15 dinar setiap bulan (satu dinar = 4,25 gram emas). Totalnya 63,75 gram emas. Jadi kalaulah dianggap satu gram emas harganya sekitar Rp 70.000, berarti gaji

guru, pengajar anak-anak, lebih kurang Rp. 4.462.5000. (Bandingkan dengan gaji guru sekarang)

Pendidikan adalah kewajiban yang harus dilakukan oleh manusia. Sementara negara berkewajiban menjadikan sarana-sarana dan tempat-tempat pendidikan. Rasulullah SAW bersabda:

«طلب العلم فريضة على كل مسلم»

“Mencari ilmu adalah kewajiban atas setiap muslim dan muslimah” (HR Thabrani)

Al-Badri (1990) juga menceritakan *Imam Ibnu Hazm*, dalam kitab “*Al Ahkaam*”, setelah memberikan batas ketentuan untuk ilmu-ilmu yang tidak boleh ditinggalkan, agar ibadah dan mu'amalah kaum muslimin dapat diterima (sah). Beliau menjelaskan bahwa seorang imam atau kepala negara berkewajiban memenuhi sarana-sarana pendidikan, sampai pada unguapannya:

“Diwajibkan atas seorang imam untuk menangani masalah itu dan menggaji orang-orang tertentu untuk mendidik masyarakat.”

Mencari ilmu adalah kewajiban yang harus dipikul oleh setiap individu (fardlu 'ain). Ilmu-ilmu lain yang bersifat fardlu kifayah (fardlu atas sebagian kaum muslimin) tidak akan gugur kewajiban mencarinya sebelum sebagian kaum muslimin berhasil melaksanakannya dalam batas yang mencukupi. Misalnya ilmu ekonomi, kedokteran, industri, elektronika, mekanika dan ilmu-ilmu lain yang sangat bermanfaat dan dibutuhkan dalam kehidupan kaum muslimin.

Adapun yang berhubungan dengan jaminan kesehatan, diriwayatkan bahwa Mauquqis, Raja Mesir, pernah menugaskan (menghadiahkan) seorang dokter (ahli pengobatan)nya untuk Rasulullah SAW. Oleh Rasulullah SAW, dokter tersebut dijadikan sebagai dokter kaum muslimin dan untuk seluruh rakyat, dengan tugas mengobati setiap anggota masyarakat yang sakit. Tindakan Rasulullah SAW itu, dengan menjadikan dokter tersebut sebagai dokter kaum muslimin, menunjukkan bahwa hadiah tersebut bukanlah untuk kepentingan pribadi. Dengan demikian, hadiah semacam itu bukanlah khusus diperuntukkan bagi Beliau, tetapi untuk kaum muslimin, atau untuk negara. Lain halnya apabila hadiah tersebut dipakai oleh beliau pribadi, seperti selimut bulu dan keledai hadiah dari Raja Aikah, misalnya, maka hadiah seperti itu memang khusus untuk pribadi, bukan untuk seluruh kaum muslimin.

Demikianlah, pemanfaatan dan penentuan Rasulullah SAW terhadap suatu hadiah yang diterimanya, telah menjelaskan kepada kita bagaimana bentuk hadiah yang bernilai khusus pribadi dan untuk kemaslahatan umum.

Juga bagaimana bentuk suatu hadiah yang diberikan kepada kepala negara, wakil atau penggantinya yang hadiah itu masuk ke dalam kekayaan Baitul Maal dan untuk seluruh kaum muslimin.

Pada masa lalu, Daulah Islamiyah telah menjalankan fungsi ini dengan sebaik-baiknya. Negara menjamin kesehatan masyarakat, mengatasi dan mengobati orang-orang sakit, serta mendirikan tempat-tempat pengobatan. Rasulullah SAW pernah membangun suatu tempat pengobatan untuk orang-orang sakit dan membiayainya dengan harta benda Baitul Maal.

Pernah serombongan orang berjumlah delapan orang dari Urairah datang mengunjungi Rasulullah SAW di Madinah. Mereka kemudian menyatakan keimanan dan keislamannya kepada Rasulullah, karena Allah. Di sana, mereka terserang penyakit dan menderita sakit limpa. Rasulullah SAW memerintahkan mereka beristirahat di pos penggembalaan ternak kaum Muslimin milik Baitul Maal, di sebelah Quba', di tempat yang bernama "Zhi Jadr". Mereka tinggal di sana hingga sembuh dan gemuk kembali. Mereka diijinkan meminum susu binatang-binatang ternak itu (onta), karena mereka memang berhak. Dalam buku "Tarikhul Islam as Siyasi" diceritakan bahwa Sayyidina Umar ra telah memberikan sesuatu dari Baitul Maal untuk membantu suatu kaum yang terserang penyakit lepra di jalan menuju Syam, ketika melewati daerah tersebut. Hal yang sama juga pernah dilakukan oleh para Khalifah dan wali-wali (para pemimpin wilayah). Bahkan, Khalifah Walid bin Abdul Malik telah khusus memberikan bantuan kepada orang-orang yang terserang penyakit lepra. Dalam bidang pelayanan kesehatan ini, Bani Ibnu Thulun di Mesir, memiliki masjid yang dilengkapi dengan tempat-tempat untuk mencuci tangan, lemari tempat menyimpan minuman-minuman dan obat-obatan serta, dilengkapi dengan ahli pengobatan (dokter) untuk memberikan pengobatan gratis kepada orang-orang sakit. Jadi, keberadaan dokter di tengah masyarakat, terpecahnya problema kesehatan masyarakat, dan pembangunan sarana atau balai-balai kesehatan, adalah tugas-tugas yang dibebankan Islam terhadap negara. Negaralah yang bertanggung jawab terhadap perwujudan semua itu.

Dijadikannya keamanan sebagai salah satu kebutuhan (jasa) yang pokok mudah dipahami, sebab tidak mungkin setiap orang dapat menjalankan seluruh aktivitasnya terutama aktivitas yang wajib seperti kewajiban ibadah, kewajiban bekerja, kewajiban bermuamalat secara Islami termasuk menjalankan aktivitas pemerintahan sesuai dengan ketentuan Islam tanpa adanya keamanan yang menjamin pelaksanaannya. Untuk melaksanakan ini semua maka negara haruslah memberikan jaminan keamanan bagi setiap warga negara.

Adapun dalil yang menunjukkan bahwa keamanan adalah salah satu kebutuhan jasa pokok adalah sabda Rasulullah saw :

«مَنْ أَصْبَحَ أَمِنًا فِي سَرِيهِ، مُعَافِي فِي بَدَنِهِ عِنْدَهُ قُوْتُ يَوْمِهِ فَكَأَنَّمَا حَبِزَتْ لَهُ الدُّنْيَا بِحَدَافِيرِهَا»

"Barangsiapa yang ketika memasuki pagi hari mendapati keadaan aman kelompoknya, sehat badannya, memiliki bahan makanan untuk hari itu, maka seolah-olah dunia telah menjadi miliknya." (Al-Hadits)

Adapun dalil bahwa yang menjamin terpenuhinya adanya keamanan tersebut adalah tindakan Rasulullah saw yang bertindak sebagai kepala negara yang memberikan keamanan kepada setiap warga negara (muslim dan kafir dzimmiy) sebagaimana sabdanya :

«أَمَرْتُ أَنْ أَقْتَلَ النَّاسَ حَتَّى يُقُولُوا لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ فَبِذَا قَلُّوا حَصَمُوا مِنِّي دِمَاءَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ إِلَّا بِحَقِّهَا»

"Sesungguhnya aku diperintahkan untuk memerangi manusia sampai mereka telah melakukannya (masuk Islam atau tunduk kepada aturan Islam) maka terpelihara oleh-Ku darah-darah mereka, harta-harta mereka kecuali dengan jalan yang hak. Dan hisabnya terserah kepada Allah. (HR. Bukhari, Muslim dan pemilik sunan yang empat)

Mekanisme untuk menjamin keamanan setiap anggota masyarakat, adalah dengan jalan menerapkan aturan yang tegas kepada siapa saja yang akan dan mengganggu keamanan jiwa, darah dan harta orang lain. Sebagai gambaran kepada siapa saja yang mengganggu keamanan jiwa orang lain, yakni dengan jalan membunuh orang lain, maka orang tersebut menurut hukum Islam harus dikenakan sanksi berupa *qishash*, yakni hukum balasan yang setimpal kepada orang yang melakukan kejahatan tersebut. Termasuk didalamnya keamanan harta milik pekerja dari upah yang seharusnya mereka miliki. Serta keamanan harta milik pengusaha dari perusahaan dan asset yang mereka miliki.

Dengan demikian, jelaslah bahwa Islam memberikan jaminan terhadap pemenuhan kebutuhan pokok setiap warga masyarakat, berupa pangan, sandang, papan. Demikian juga Islam telah menjamin terselenggaranya penanganan masalah pendidikan, kesehatan dan keamanan. Dijadikannya semua itu sebagai kewajiban negara dan bagian dari tugasnya sebagai pemelihara dan pengatur urusan rakyat. Negaralah yang melaksanakan dan menerapkannya berdasarkan syari'at Islam.

Dengan dilaksanakan politik ekonomi Islam tersebut, beberapa permasalahan pokok ketenagakerjaan yang berkaitan dengan masalah pemenuhan kebutuhan pokok dapat diatasi. Pengangguran diharapkan akan berkurang karena ketersediaan lapangan kerja dapat di atasi; masalah buruh

wanita dan pekerja di bawah umur tidak akan muncul karena mereka tidak perlu harus terjun ke pasar tenaga kerja untuk mencari nafkah memenuhi kebutuhan hidupnya. Demikian permasalahan tunjangan sosial berupa pendidikan dan kesehatan bukanlah masalah yang harus dikhawatirkan pekerja. Termasuk jaminan untuk memperoleh upah yang menjadi hak pekerja dapat diberikan.

Cara Islam Menyesaikan Masalah Kontrak Pengusaha-Pekerja

Kontak kerja antara pengusaha dan pekerja adalah kontrak kerjasama yang harusnya saling menguntungkan. Pengusaha diuntungkan karena ia memperoleh jasa dari pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu yang dibutuhkan pengusaha. Sebaliknya pekerja diuntungkan karena ia memperoleh penghasilan dari imbalan yang diberikan pengusaha karena ia memberikan jasa kepada pengusaha. Karena itulah hubungan ketenagakerjaan di dalam pandangan Islam adalah hubungan kemitraaan yang harusnya saling menguntungkan. Tidak boleh satu pihak mendzalimi dan merasa didzalimi oleh pihak lainnya.

Agar hubungan kemitraan tersebut dapat berjalan dengan baik dan semua pihak yang terlibat saling diuntungkan, maka Islam mengaturnya secara jelas dan rinci dengan hukum-hukum yang berhubungan dengan *ijaratul ajir* (Kontrak kerja). Pengaturan tersebut mencakup penetapan ketentuan-ketentuan Islam dalam kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja; penetapan ketentuan yang mengatur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja. Termasuk ketentuan yang mengatur bagaimana cara mengatasi tindakan kedzaliman yang dilakukan salah satu pihak (pengusaha dan pekerja) terhadap pihak lainnya. Untuk itu ada beberapa langkah yang ditawarkan Islam untuk dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja. Langkah-langkah tersebut adalah :

1. Mengharuskan kontrak kerja antara pengusaha dan pekerja sesuai dengan ketentuan Islam dalam akad *ijaratul ajir*

Salah satu bentuk pekerjaan yang halal untuk dilakukan adalah apa yang disebut dengan *Ijaratul Ajir*, yakni bekerja dalam rangka memberikan jasa (berupa tenaga maupun keahlian) kepada pihak tertentu dengan imbalan sejumlah upah tertentu. Ijarah adalah pemberian jasa dari seorang *ajjiir* (orang yang dikontrak tenaganya) kepada seorang *musta'jir* (orang yang mengontrak tenaga), serta pemberian harta dari pihak *musta'jir* kepada seorang *ajjiir* sebagai imbalan dari jasa yang diberikan. Oleh karena itu ijarah

didefinisikan sebagai transaksi terhadap jasa tertentu dengan disertai imbalan (kompensasi).

Dalam transaksi ijarah terdapat dua pihak yang terlibat yakni pihak yang memberikan jasa dan mendapatkan upah atas jasa yang diberikan yang disebut dengan pekerja (*ajjiir*) dan pihak penerima jasa atau pemberi pekerjaan yakni pihak yang memberikan upah yang disebut dengan pengusaha/majikan (*musta'jir*). Menurut Islam suatu transaksi ijarah yang akan dilakukan haruslah memenuhi prinsip-prinsip pokok transaksi ijarah. Prinsip-prinsip pokok transaksi menurut Islam adalah:

(1) Jasa yang ditransaksikan adalah jasa yang halal dan bukan jasa yang haram. Sehingga dibolehkan melakukan transaksi ijarah untuk keahlian memproduksi barang-barang keperluan sehari-hari yang halal seperti untuk memproduksi makanan, pakaian, peralatan rumah tangga dan lain-lain. Namun tidak dibolehkan melakukan transaksi ijarah untuk keahlian membuat minuman keras (*khamr*), membuat narkoba dan obat-obat terlarang atau segala aktivitas yang terkait dengan riba.

(2) Memenuhi syarat sahnya transaksi ijarah yakni: (a) orang-orang yang mengadakan transaksi (*ajjiir & musta'jir*) haruslah sudah *mumayyiz* yakni sudah mampu membedakan baik dan buruk. Sehingga tidak sah melakukan transaksi ijarah jika salah satu atau kedua pihak belum *mumayyiz* seperti anak kecil yang belum mampu membedakan baik dan buruk, orang yang lemah mental, orang gila dan lain sebagainya; (b) Transaksi (*akad*) harus didasarkan pada keridhaan kedua pihak, tidak boleh karena ada unsur paksaan.

(3) Transaksi (*akad*) ijarah haruslah memenuhi ketentuan dan aturan yang jelas yang dapat mencegah terjadinya perselisihan antara kedua pihak yang bertransaksi. Ijarah adalah memanfaatkan jasa sesuatu yang dikontrak. Apabila transaksi tersebut berhubungan dengan seorang *ajjiir*, maka yang dimanfaatkan adalah tenaganya. Sehingga untuk mengontrak seorang *ajjiir* tadi harus ditentukan bentuk kerjanya, waktu, upah serta tenaganya. Oleh karena itu, jenis pekerjaannya harus dijelaskan, sehingga tidak kabur. Karena transaksi ijarah yang masih kabur, hukumnya adalah fasid (rusak). Dan waktunya juga harus ditentukan, semisal harian, bulanan atau tahunan. Disamping itu, upah kerjanya juga harus ditetapkan. Karena itu dalam transaksi ijarah maka hal-hal yang harus jelas ketentuannya adalah menyangkut: (a) bentuk dan jenis pekerjaan, (b) masa kerja; (c) upah kerja; (d) tenaga yang dicurahkan saat bekerja

Dengan jelasnya dan rincinya ketentuan-ketentuan dalam transaksi *ijaratul ajir* tersebut, maka diharapkan masing-masing pihak dapat memahami hak dan kewajiban mereka masing-masing. Pihak bekerja di satu

sisi wajib menjalankan pekerjaan yang menjadi tugasnya; sesuai dengan transaksi yang ada; di sisi lain ia berhak mendapatkan imbalan sesuai dengan kesepakatan yang ada. Demikian pula pihak pengusaha berkewajiban membayar upah pekerja dan menghormati transaksi kerja yang telah dibuat dan tidak bisa bertindak semena-mena terhadap pekerja. Misalnya secara sepihak melakukan PHK; memaksa pekerja bekerja diluar jam kerjanya. Namun pengusaha juga berhak mendapatkan jasa yang sesuai dengan transaksi dari pekerja; berhak menolak tuntutan-tuntutan pekerja diluar transaksi yang disepakati seperti tuntutan kenaikan gaji, tuntutan tunjangan dan lain sebagainya.

2. Negara akan mencegah tidak kedzaliman yang dilakukan satu pihak kepada pihak lainnya.

Kedzaliman dalam kontrak kerja dapat dilakukan pengusaha terhadap pekerja dan sebaliknya dapat dilakukan pekerja terhadap pengusaha. Termasuk kedzaliman pengusaha terhadap pekerja adalah tindakan mereka yang tidak membayar upah pekerja dengan baik, memaksa pekerja bekerja diluar kontrak kerja yang disepakati, melakukan pemutusan hubungan kerja secara semena-mena termasuk tidak memberikan hak-hak pekerja seperti hak untuk dapat menjalankan kewajiban ibadah, hak untuk istirahat jika dia sakit dan lain sebagainya. Berkaitan dengan pengusaha yang dzalim rasul telah mengingatkan dalam haditsnya. Imam Bukhari meriwayatkan dari Abu Hurairah ra bahwa: Nabi saw. Bersabda. Allah SWT. berfirman:

«ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصَنُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ عَدَرَ، رَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُؤْفِهِ أَجْرَهُ.»

'Tiga orang yang Aku musuhi pada hari kiamat nanti, adalah orang yang telah memberikan (baiat kepada Khalifah) karena Aku, lalu berkhianat; orang yang menjual (sebagai budak) orang yang merdeka, lalu dia memakan harga (hasil) penjualannya; serta orang yang mengontrak pekerja kemudian pekerja tersebut menunaikan pekerjaannya, sedang orang itu tidak memberikan upahnya. (HR Ahmad, Bukhari, dan Ibnu Majah dari Abu Hurairah)

Sedangkan kedzaliman yang dilakukan pekerja terhadap pengusaha adalah jika pekerja tidak menunaikan kewajibannya yang menjadi hak pengusaha seperti bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan, tidak melakukan pengrusakan terhadap asset milik pengusaha dan lain sebagainya.

Dalam rangka mencegah kedzaliman yang terjadi dalam kontak kerja tersebut, maka Islam memberlakukan hukum-hukum yang tegas kepada siapa saja yang melakukan kedzaliman, baik itu pengusaha maupun pekerja.

Hukum-hukum itu diberlakukan agar tidak boleh ada kedzaliman terhadap satu pihak terhadap pihak lainnya.

3. Menetapkan dan mengatur mekanisme Penyelesaian Persengketaan dalam Kontrak Kerja

Meskipun Islam telah mengantisipasi segala hal yang dapat menyebabkan persengketaan antara pengusaha dan pekerja, yakni dengan jalan menetapkan ketentuan-ketentuan yang sangat rinci seperti yang dikemukakan di atas, namun peluang terjadinya perselisihan pengusaha dan pekerja masih ada. Untuk mengatasi perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja baik dalam masalah gaji, masalah penetapan beban kerja dan persoalan lainnya, maka Islam memberikan solusi dengan jalan pembentukan wadah penyelesaian persengketaan perburuhan. Wadah ini dapat berbentuk perorangan maupun lembaga yang ditunjuk baik oleh kedua pihak yang bersengketa, maupun disediakan oleh negara untuk menyelesaikan berbagai persengketaan perburuhan. Wadah atau badan ini semacam "badan arbitrase" yang keputusannya diharapkan bersifat mengikat dan final. Orang yang duduk di dalam badan ini adalah orang-orang yang adil dan mereka yang ahli dalam masalah perburuhan. Tenaga ahli yang disebut *khubara'* inilah yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan tersebut.

Khatimah

Demikianlah pandangan dan cara islam mengatasi dan menyelesaikan masalah ketenagakerjaan yang ada. Solusi yang ditawarkan Islam bukanlah solusi yang tambal sulam, melainkan solusi yang fundamental dan konprehensif terhadap persoalan-persoalan masyarakat termasuk masalah ketenagakerjaan. Sebab, persoalan tenaga kerja, bukan lagi merupakan persoalan individu, yang bisa diselesaikan dengan pendekatan individual. Tapi persoalan tenaga kerja diatas merupakan persoalan sosial, yang akhirnya membutuhkan penyelesaian yang mendasar dan menyeluruh. Jadi problem utamanya adalah sistem Kapitalisme yang saat ini diterapkan. Dalam hal ini, syariat Islam sebagai aturan yang berasal dari Allah, akan mampu menyelesaikan persoalan ini. Mengingat syariat Islam adalah aturan yang menyeluruh yang secara praktis akan menyelesaikan berbagai persoalan manusia. Sudah saatnya kita mengganti sistem Kapitalisme yang telah membuat buruh dan manusia lainnya menderita, dan menggantinya dengan syaria Islam. **Wallahu a'lam bishawwab.**

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 39 TAHUN 2004
TENTANG
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA
KERJA INDONESIA
DI LUAR NEGERI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

- a. bahwa bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya;
- b. bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan;
- 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;
- 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;
- 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;
- f. bahwa penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu, sistem hukum guna melindungi tenaga kerja Indonesia yang ditempatkan di luar negeri;

- g. bahwa peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang ada belum mengatur secara memadai, tegas, dan terperinci mengenai penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri;
- h. bahwa dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diatur dengan Undang-undang;
- i. bahwa berdasarkan pertimbangan, sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, dan huruf h, perlu membentuk Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Mengingat:

1. Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28 E ayat (1) dan ayat (3), Pasal 29 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Dengan Persetujuan Bersama:

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

UNDANG-UNDANG TENTANG PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA
KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. 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.
2. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
3. Penempatan TKI adalah 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.

4. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.
5. Pelaksana penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
6. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada Pengguna.
7. Pengguna Jasa TKI yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.
8. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan TKI di negara tujuan.
9. Perjanjian Penempatan TKI adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
10. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban - masing-masing pihak.
11. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN adalah kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri.
12. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
13. Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.
14. Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disebut SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu, untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan pada calon Pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.
15. Orang adalah pihak orang perseorangan atau badan hukum.
16. Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terdiri dari Presiden beserta para Menteri.
17. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

Pasal 3

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c. meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Pasal 4

Orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

BAB II

TUGAS, TANGGUNG JAWAB, DAN KEWAJIBAN PEMERINTAH

Pasal 5

- (1) Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
- (2) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas perbantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri.

Pasal 7

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Pemerintah berkewajiban:

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI;
- c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di luar negeri;
- d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
- e. memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

**BAB III
HAK DAN KEWAJIBAN TKI**

Pasal 8

Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. bekerja di luar negeri;
- b. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Pasal 9

Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

- a. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

BAB IV

PELAKSANA PENEMPATAN TKI DI LUAR NEGERI

Pasal 10

Pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri dari:

- a. Pemerintah;
- b. Pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 11

- (1) Penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a, hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan penempatan TKI oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 12

Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri.

Pasal 13

- (1) Untuk dapat memperoleh SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, pelaksana penempatan TKI swasta harus memenuhi persyaratan:
 - a. berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
 - b. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah);
 - c. menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
 - d. memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
 - e. memiliki unit pelatihan kerja; dan
 - f. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.
- (2) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.
- (3) Ketentuan mengenai penyusunan rencana kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, dan bentuk serta standar yang harus dipenuhi untuk sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 14

- (1) Izin untuk melaksanakan penempatan TKI di luar negeri diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali.
- (2) Perpanjangan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada pelaksana penempatan TKI swasta selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) juga harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;
- b. telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIPPTKI;
- c. masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
- d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang di audit akuntan publik; dan
- e. tidak dalam kondisi diskors.

Pasal 15

Tata cara pemberian dan perpanjangan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, Pasal 13, dan Pasal 14 diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 16

Deposito hanya dapat dicairkan dalam hal pelaksana penempatan TKI swasta tidak memenuhi kewajiban terhadap calon TKI/TKI sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan.

Pasal 17

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI apabila deposito yang digunakan tidak mencukupi.
- (2) Pemerintah mengembalikan deposito kepada pelaksana penempatan TKI swasta apabila masa berlaku SIPPTKI telah berakhir dan tidak diperpanjang lagi atau SIPPTKI dicabut.
- (3) Ketentuan mengenai penyetoran, penggunaan, pencairan, dan pengembalian deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 18

- (1) Menteri dapat mencabut SIPPTKI apabila pelaksana penempatan TKI swasta:
 - a. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13; atau
 - b. tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang diatur dalam Undang-undang ini.
- (2) Pencabutan SIPPTKI oleh Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mengurangi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta terhadap TKI yang telah ditempatkan dan masih berada di luar negeri.
- (3) Tata cara pencabutan SIPPTKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 19

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI kepada pihak lain.

Pasal 20

- (1) Untuk mewakili kepentingannya, pelaksana penempatan TKI swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan.
- (2) Perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.

Pasal 21

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta dapat membentuk kantor cabang di daerah di luar wilayah domisili kantor pusatnya.
- (2) Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menjadi tanggung jawab kantor pusat pelaksana penempatan TKI swasta.
- (3) Ketentuan mengenai tata cara pembentukan kantor cabang pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 22

Pelaksana penempatan TKI swasta hanya dapat memberikan kewenangan kepada kantor cabang untuk:

- a. melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI;
- b. melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI;
- c. menyelesaikan kasus calon TKI/TKI pada pra atau purna penempatan; dan
- d. menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI atas nama pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 23

Seluruh kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, menjadi tanggung jawab kantor pusat pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 24

- (1) Penempatan TKI pada Pengguna perseorangan harus melalui Mitra Usaha di negara tujuan.
- (2) Mitra Usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.

Pasal 25

- (1) Perwakilan Republik Indonesia melakukan penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24.

- (2) Hasil penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia dalam memberikan persetujuan atas dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan TKI di luar negeri.
- (3) Berdasarkan hasil penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Perwakilan Republik Indonesia menetapkan Mitra Usaha dan Pengguna yang bermasalah dalam daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah.
- (4) Pemerintah mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara periodik setiap 3 (tiga) bulan.
- (5) Ketentuan mengenai tata cara penilaian dan penetapan Mitra Usaha dan Pengguna baik bermasalah maupun tidak bermasalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 26

- (1) Selain oleh Pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaannya sendiri atas dasar izin tertulis dari Menteri.
- (2) Penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus memenuhi persyaratan:
 - a. perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia;
 - b. TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri;
 - c. perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia;
 - d. TKI telah memiliki perjanjian kerja;
 - e. TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi; dan
 - f. TKI yang ditempatkan wajib memiliki KTKLN.
- (3) Ketentuan mengenai penempatan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

BAB V

TATA CARA PENEMPATAN

Bagian Pertama

Umum

Pasal 27

- (1) Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.

- (2) Berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dan atas pertimbangan keamanan Pemerintah menetapkan negara-negara tertentu tertutup bagi penempatan TKI dengan Peraturan Menteri.

Pasal 28

Penempatan TKI pada pekerjaan dan jabatan tertentu diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 29

- (1) Penempatan calon TKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.
- (2) Penempatan calon TKI/TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi manusia, perlindungan hukum, pemerataan kesempatan kerja, dan ketersediaan tenaga kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional.

Pasal 30

Setiap orang dilarang menempatkan calon TKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesucilaan serta peraturan perundang-undangan, baik di Indonesia maupun di negara tujuan atau di negara tujuan yang telah dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27.

Bagian Kedua

Pra Penempatan TKI

Pasal 31

Kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri meliputi:

- a. pengurusan SIP;
- b. perekrutan dan seleksi;
- c. pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. pengurusan dokumen;
- f. uji kompetensi;
- g. pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
- h. pemberangkatan.

Paragraf 1

Surat Izin Pengerahan

Pasal 32

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri.
- (2) Untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan TKI swasta harus memiliki:
 - a. perjanjian kerjasama penempatan;
 - b. surat permintaan TKI dari Pengguna;

- c. rancangan perjanjian penempatan; dan
 - d. rancangan perjanjian kerja.
- (3) Surat permintaan TKI dari Pengguna, perjanjian kerja sama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, dan huruf d harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (4) Tata cara penerbitan SIP diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 33

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

Paragraf 2

Perekrutan dan Seleksi

Pasal 34

- (1) Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang:
- a. tata cara perekrutan;
 - b. dokumen yang diperlukan;
 - c. hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
 - d. situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan
 - e. tata cara perlindungan bagi TKI.
- (2) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan secara lengkap dan benar.
- (3) Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 35

Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Pasal 36

- (1) Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- (2) Pendaftaran pencari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri.

Pasal 37

Perekrutan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta dari pencari kerja yang terdaftar pada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1).

Pasal 38

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan pencari kerja yang telah dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi dalam proses perekrutan.
- (2) Perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 39

Segala biaya yang diperlukan dalam kegiatan perekrutan calon TKI, dibebankan dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 40

Ketentuan mengenai tata cara perekrutan calon TKI, diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 3

Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pasal 41

- (1) Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan.
- (2) Dalam hal TKI belum memiliki sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pasal 42

- (1) Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
- (2) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk:
- a. membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
 - b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
 - c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan
 - d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Pasal 43

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan.
- (2) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.

Pasal 44

Calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja.

Pasal 45

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.

Pasal 46

Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan.

Pasal 47

Ketentuan mengenai pendidikan dan pelatihan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 4

Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Pasal 48

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui derajat kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.

Pasal 49

- (1) Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi, yang ditunjuk oleh Pemerintah.
- (2) Ketentuan mengenai penyelenggaraan pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dan penunjukan sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.

Pasal 50

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memenuhi syarat kesehatan dan psikologi.

Paragraf 5 **Pengurusan Dokumen** **Pasal 51**

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi

- a. Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. visa kerja;
- h. perjanjian penempatan TKI;
- i. perjanjian kerja; dan
- j. KTKLN.

Pasal 52

- (1) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 huruf h dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan.
- (2) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama dan alamat pelaksana penempatan TKI swasta;
 - b. nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
 - c. nama dan alamat calon Pengguna;
 - d. hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan;
 - e. jabatan dan jenis pekerjaan calon TKI sesuai permintaan Pengguna;
 - f. jaminan pelaksana penempatan TKI swasta kepada calon TKI dalam hal Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai perjanjian kerja;
 - g. waktu keberangkatan calon TKI;
 - h. biaya penempatan yang harus ditanggung oleh calon TKI dan cara pembayarannya;
 - i. tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah;

- j. akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan
 - k. tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan TKI.
- (3) Ketentuan dalam perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
 - (4) Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermaterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan TKI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Pasal 53

Perjanjian penempatan TKI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pasal 54

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan TKI kepada instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan melampirkan copy atau salinan perjanjian penempatan TKI.

Bagian Ketiga Perjanjian Kerja

Pasal 55

- (1) Hubungan kerja antara Pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Setiap TKI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri.
- (3) Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (4) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disiapkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.
- (5) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama dan alamat Pengguna;
 - b. nama dan alamat TKI;
 - c. jabatan atau jenis pekerjaan TKI;
 - d. hak dan kewajiban para pihak;
 - e. kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan tata cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
 - f. jangka waktu perjanjian kerja.

Pasal 56

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jabatan atau jenis pekerjaan tertentu.
- (3) Ketentuan mengenai jabatan atau jenis pekerjaan tertentu yang dikecualikan dari jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 57

- (1) Perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1), dapat dilakukan oleh TKI yang bersangkutan atau melalui pelaksana penempatan TKI swasta.
- (2) Perpanjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disepakati oleh para pihak sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum perjanjian kerja pertama berakhir.

Pasal 58

- (1) Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (2) Pengurusan untuk mendapatkan persetujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh dan menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta.
- (3) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara memperoleh persetujuan perjanjian kerja dan perpanjangan jangka waktu perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 59

TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja, TKI yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia.

Pasal 60

Dalam hal perpanjangan dilakukan sendiri oleh TKI yang bersangkutan, maka pelaksana penempatan TKI swasta tidak bertanggung jawab atas risiko yang menimpa TKI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja.

Pasal 61

Bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah Pengguna, maka perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkannya kepada Perwakilan Republik Indonesia.

Pasal 62

- (1) Setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah.
- (2) KTKLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai kartu identitas TKI selama masa penempatan TKI di negara tujuan.

Pasal 63

- (1) KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 hanya dapat diberikan apabila TKI yang bersangkutan:
 - a. telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan TKI di luar negeri;
 - b. telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan
 - c. telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi.
- (2) Ketentuan mengenai bentuk, persyaratan, dan tata cara memperoleh KTKLN diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 64

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak memiliki KTKLN.

Pasal 65

Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab atas kelengkapan dokumen penempatan yang diperlukan.

Pasal 66

Pemerintah wajib menyediakan pos-pos pelayanan di pelabuhan pemberangkatan dan pemulangan TKI yang dilengkapi dengan fasilitas yang memenuhi syarat.

Pasal 67

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 sesuai dengan perjanjian penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (2).
- (2) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib melaporkan setiap keberangkatan calon TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (3) Pemberangkatan TKI ke luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan melalui tempat pemeriksaan imigrasi yang terdekat,

Pasal 68

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi.
- (2) Jenis program asuransi yang wajib diikuti oleh TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), , diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Pasal 69

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan.

- (2) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberi pemahaman dan pendalaman terhadap:
 - a. peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan
 - b. materi perjanjian kerja.
- (3) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) menjadi tanggung jawab Pemerintah.
- (4) Ketentuan mengenai Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Bagian Keempat

Masa Tunggu di Penampungan

Pasal 70

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta dapat menampung calon TKI sebelum pemberangkatan.
- (2) Lamanya penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan.
- (3) Selama masa penampungan, pelaksana penempatan TKI swasta wajib memperlakukan calon TKI secara wajar dan manusiawi.
- (4) Ketentuan mengenai standar tempat penampungan dan lamanya penampungan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Bagian Kelima

Masa Penempatan

Pasal 71

- (1) Setiap TKI wajib melaporkan kedatangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (2) Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud, pada ayat (1) bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 72

Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani TKI yang bersangkutan.

Bagian Keenam

Purna Penempatan

Pasal 73

- (1) Kepulangan TKI terjadi karena:
 - a. berakhirnya masa perjanjian kerja;
 - b. keputusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir;
 - c. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan;

- d. mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaannya lagi;
 - e. meninggal dunia di negara tujuan;
 - f. cuti; atau
 - g. dideportasi oleh pemerintah setempat.
- (2) Dalam hal TKI meninggal dunia di negara tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, pelaksana penempatan TKI berkewajiban:
- a. memberitahukan tentang kematian TKI kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
 - b. mencari informasi tentang sebab-sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga TKI yang bersangkutan;
 - c. memulangkan jenazah TKI ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama TKI yang bersangkutan;
 - d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan TKI atas persetujuan pihak keluarga TKI atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
 - e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik TKI untuk kepentingan anggota keluarganya; dan
 - f. mengurus pemenuhan semua hak-hak TKI yang seharusnya diterima.
- (3) Dalam hal terjadi perang, bencana alam, wabah penyakit, dan deportasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, dan huruf g, Perwakilan Republik Indonesia, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI, Pemerintah, dan Pemerintah Daerah bekerja sama mengurus kepulangan TKI sampai ke daerah asal TKI.

Pasal 74

- (1) Setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia negara tujuan.
- (2) Pelaporan bagi TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

Pasal 75

- (1) Kepulangan TKI dari negara tujuan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab pelaksana penempatan TKI.
- (2) Pengurusan kepulangan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi hal:
 - a. pemberian kemudahan atau fasilitas kepulangan TKI;
 - b. pemberian fasilitas kesehatan bagi TKI yang sakit dalam kepulangan; dan

- c. pemberian upaya perlindungan terhadap TKI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak lain yang tidak bertanggung jawab dan dapat merugikan TKI dalam kepulangan.
- (3) Pemerintah dapat mengatur kepulangan TKI.
 - (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemulangan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

Bagian Ketujuh

Pembiayaan

Pasal 76

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta hanya dapat membebaskan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya:
 - a. pengurusan dokumen jati diri;
 - b. pemeriksaan kesehatan dan psikologi; dan
 - c. pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja.
- (2) Biaya selain biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.
- (3) Komponen biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) harus transparan dan memenuhi asas akuntabilitas.

BAB VI

PERLINDUNGAN TKI

Pasal 77

- (1) Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan.

Pasal 78

- (1) Perwakilan Republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional.
- (2) Dalam rangka perlindungan TKI di luar negeri, Pemerintah dapat menetapkan jabatan Atase Ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu.
- (3) Penugasan Atase Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 79

Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan TKI swasta dan TKI yang ditempatkan di luar negeri.

Pasal 80

- (1) Perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri dilaksanakan antara lain:
 - a. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;
 - b. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara TKI ditempatkan.
- (2) Ketentuan mengenai pemberian perlindungan selama masa penempatan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 81

- (1) Dengan pertimbangan untuk melindungi calon TKI/TKI, pemerataan kesempatan kerja dan/atau untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional, Pemerintah dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan TKI di luar negeri untuk negara tertentu atau penempatan TKI pada jabatan-jabatan tertentu di luar negeri.
- (2) Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah memperhatikan saran dan pertimbangan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI.
- (3) Ketentuan mengenai penghentian dan pelarangan penempatan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 82

Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan.

Pasal 83

Setiap calon TKI/TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan TKI.

Pasal 84

Program pembinaan dan perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VII

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Pasal 85

- (1) Dalam hal terjadi sengketa antara TKI dengan pelaksana penempatan TKI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah.

- (2) Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah.

BAB VIII

PEMBINAAN

Pasal 86

- (1) Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri,
- (2) Dalam melakukan pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat mengikutsertakan pelaksana penempatan TKI swasta, organisasi dan/atau masyarakat.
- (3) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pasal 87

Pembinaan oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 86, dilakukan dalam bidang:

- a. informasi;
- b. sumber daya manusia; dan
- c. perlindungan TKI.

Pasal 88

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf a, dilakukan dengan:

- a. membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat;
- b. memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk risiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.

Pasal 89

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf b, dilakukan dengan

- a. meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja calon TKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing;
- b. membentuk dan mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.

Pasal 90

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 huruf c, dilakukan dengan:

- a. memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;

- b. memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI;
- c. menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- d. melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 91

- (1) Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

**BAB IX
PENGAWASAN**

Pasal 92

- (1) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- (2) Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.
- (3) Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 93

- (1) Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi, dan wewenangnya kepada Menteri.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

BAB X

BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TKI

Pasal 94

- (1) Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu.
- (2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI.

- (3) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2), merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di Ibukota Negara.

Pasal 95

- (1) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.
- (2) Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas:
 - a. melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1);
 - b. memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
 - 1) dokumen;
 - 2) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
 - 3) penyelesaian masalah;
 - 4) sumber-sumber pembiayaan;
 - 5) pemberangkatan sampai pemulangan;
 - 6) peningkatan kualitas calon TKI;
 - 7) informasi;
 - 8) kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
 - 9) peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Pasal 96

- (1) Keanggotaan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI terdiri dari wakil-wakil instansi Pemerintah terkait.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (2) dapat melibatkan tenaga-tenaga profesional.

Pasal 97

Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, fungsi, tugas, struktur organisasi, dan tata kerja Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI diatur dengan Peraturan Presiden.

Pasal 98

- (1) Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan TKI, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI di Ibukota Provinsi dan/atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu.

- (2) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.
- (3) Pemberian pelayanan pemrosesan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan bersama-sama dengan instansi yang terkait.

Pasal 99

- (1) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.
- (2) Tata cara pembentukan dan susunan organisasi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan.

BAB XI

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 100

- (1) Menteri menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1), Pasal 20, Pasal 30, Pasal 32 ayat (1), Pasal 33, Pasal 34 ayat (3), Pasal 38 ayat (2), Pasal 54 ayat (1), Pasal 55 ayat (2) dan ayat (3), Pasal 58 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 62 ayat (1), Pasal 67 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 69.ayat (1), Pasal 71, Pasal 72, Pasal 73 ayat (2), Pasal 74, Pasal 76 ayat (1), Pasal 82, Pasal 83, atau Pasal 105.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. peringatan tertulis;
 - b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan TKI;
 - c. pencabutan izin;
 - d. pembatalan keberangkatan calon TKI; dan/atau
 - e. pemulangan TKI dari luar negeri dengan biaya sendiri.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri.

BAB XII

PENYIDIKAN

Pasal 101

- (1) Selain Penyidik Pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, kepada Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di instansi Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan/atau Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-undang ini.
- (2) Penyidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:

- a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
- b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
- c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
- d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
- e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
- f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
- g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI.

- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

BAB XIII

KETENTUAN PIDANA

Pasal 102

- (1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap orang yang:
 - a. menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4;
 - b. menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12; atau
 - c. menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 103

- (1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dan paling banyak Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

- a. mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19;
 - b. mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33;
 - c. melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35;
 - d. menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45;
 - e. menempatkan TKI yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50;
 - f. menempatkan calon TKI/TKI yang tidak memiliki dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51;
 - g. menempatkan TKI di luar negeri tanpa perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68; atau
 - h. memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa di penampungan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (3).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 104

- (1) Dipidana dengan pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah), setiap orang yang:
 - a. menempatkan TKI tidak melalui Mitra Usaha sebagaimana dipersyaratkan dalam Pasal 24;
 - b. menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1);
 - c. mempekerjakan calon TKI, yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46;
 - d. menempatkan TKI di luar negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64; atau
 - e. tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

BAB XIV KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 105

- (1) TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan melapor pada instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia.
- (2) Selain dokumen yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri, TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan harus memiliki KTKLN.

Pasal 106

- (1) TKI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan berhak untuk memperoleh perlindungan.
- (2) Perlindungan sebagaimana -dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 107

- (1) Pelaksana penempatan TKI swasta yang telah memiliki Min penempatan TKI di luar negeri sebelum berlakunya Undang-undang ini wajib menyesuaikan persyaratan yang diatur dalam Undang-undang ini paling lama 2 (dua) tahun sejak berlakunya Undang-undang ini.
- (2) Bagi pelaksana penempatan TKI swasta yang menempatkan TKI sebelum berlakunya Undang-undang ini, maka jangka waktu penyesuaian terhitung mulai sejak Undang-undang ini berlaku sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja TKI terakhir yang ditempatkan sebelum berlakunya Undang-undang ini.
- (3) Apabila pelaksana penempatan TKI swasta dalam jangka waktu yang ditentukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menyesuaikan persyaratan-persyaratan yang diatur dalam Undang-undang ini, maka izin pelaksana penempatan TKI swasta yang bersangkutan dicabut oleh Menteri.

Pasal 108

Pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (2) dilakukan dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak berlakunya Undang-undang ini.

BAB XVI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 109

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan Di Jakarta, Pada Tanggal 18 Oktober 2004 PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA, Ttd. MEGAWATI SOEKARNOPUTRI
Diundangkan Di Jakarta, Pada Tanggal 18 Oktober 2004 SEKRETARIS NEGARA RI, Ttd. BAMBANG KESOWO

**PENJELASAN
UNDANG-UNDANG REPUBLIK
INDONESIA
NOMOR 39 TAHUN 2004
PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA
INDONESIA DI LUAR NEGERI**

I. UMUM

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sumber penghasilan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya dan keluarganya. Dapat juga dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya menjadi lebih berharga baik bagi dirinya, keluarganya maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan merupakan hak azasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Makna dan arti pentingnya pekerjaan bagi setiap orang tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri menyebabkan banyaknya warga negara Indonesia/TKI mencari pekerjaan ke luar negeri. Dari tahun ke tahun jumlah mereka yang bekerja di luar negeri semakin meningkat. Besarnya animo tenaga kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu segi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah

pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI sebagaimana disebutkan di atas dapat dihindari atau minimal dikurangi.

Pada hakekatnya ketentuan-ketentuan hukum yang dibutuhkan dalam masalah ini adalah ketentuan-ketentuan yang mampu mengatur pemberian pelayanan penempatan bagi tenaga kerja secara baik. Pemberian pelayanan penempatan secara baik didalamnya mengandung prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip tersebut memicu terjadinya penempatan tenaga kerja ilegal yang tentunya berdampak kepada minimnya perlindungan bagi tenaga kerja yang bersangkutan.

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 baik di dalam maupun di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan terhadap kemanusiaan.

Selama ini, secara yuridis peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Indonesia (Staatsblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan

pelaksanaannya. Ketentuan dalam ordonansi sangat sederhana/sumir sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonansi itu dan tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri selama ini diatasi melalui pengaturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diatur 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.

Dengan mengacu kepada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, maka Undang-undang ini intinya harus memberi perlindungan warga negara yang akan menggunakan haknya untuk mendapat pekerjaan, khususnya pekerjaan di luar negeri, agar mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan tenaga kerja secara cepat dan mudah dengan tetap mengutamakan keselamatan tenaga kerja baik fisik, moral maupun martabatnya. Dikaitkan dengan praktek penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia masalah penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, menyangkut juga hubungan antar negara, maka sudah sewajarnya apabila kewenangan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan kewenangan Pemerintah. Namun Pemerintah tidak dapat bertindak sendiri, karena itu perlu melibatkan Pemerintah Provinsi maupun Kabupaten/Kota serta institusi swasta. Di

lain pihak karena masalah penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia langsung berhubungan dengan masalah nyawa dan kehormatan yang sangat azasi bagi manusia, maka institusi swasta yang terkait tentunya haruslah mereka yang mampu, baik dari aspek komitmen, profesionalisme maupun secara ekonomis, dapat menjamin hak-hak azasi warga negara yang bekerja di luar negeri agar tetap terlindungi. Setiap tenaga kerja yang bekerja di luar wilayah negaranya merupakan orang pendatang atau orang asing di negara tempat ia bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah manapun di negara tersebut, pada kondisi yang mungkin di luar dugaan atau harapan ketika mereka masih berada di tanah airnya. Berdasarkan pemahaman tersebut kita harus mengakui bahwa pada kesempatan pertama perlindungan yang terbaik harus muncul dari diri tenaga kerja itu sendiri, sehingga kita tidak dapat menghindari perlunya diberikan batasan-batasan tertentu bagi tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pembatasan yang utama adalah keterampilan atau pendidikan dan usia minimum yang boleh bekerja di luar negeri. Dengan adanya pembatasan tersebut diharapkan dapat diminimalisasikan kemungkinan eksploitasi terhadap TKI.

Pemenuhan hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dapat dilakukan oleh setiap warga negara secara perseorangan. Terlebih lagi dengan mudahnya memperoleh informasi yang berkaitan dengan kesempatan kerja yang ada di luar negeri. Kelompok masyarakat yang dapat memanfaatkan teknologi informasi tentunya mereka yang mempunyai pendidikan atau keterampilan yang relatif tinggi. Sementara bagi mereka yang mempunyai pendidikan dan

keterampilan yang relatif rendah yang dampaknya mereka biasanya dipekerjakan pada jabatan atau pekerjaan-pekerjaan "kasar", tentunya memerlukan pengaturan berbeda dari pada mereka yang memiliki keterampilan dan pendidikan yang lebih tinggi. Bagi mereka lebih diperlukan campur tangan Pemerintah untuk memberikan pelayanan dan perlindungan yang maksimal. Perbedaan pelayanan atau perlakuan bukan untuk mendiskriminasi suatu kelompok dengan kelompok masyarakat lainnya, namun justru untuk menegakkan hak-hak warga negara dalam memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu dalam Undang-undang ini, prinsip pelayanan penempatan dan perlindungan TKI adalah persamaan hak, berkeadilan, kesetaraan gender serta tanpa diskriminasi. Telah dikemukakan di atas bahwa pada umumnya masalah yang timbul dalam penempatan adalah berkaitan dengan hak azasi manusia, maka sanksi-sanksi yang dicantumkan dalam Undang-undang ini, cukup banyak berupa sanksi pidana. Bahkan tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan, sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau illegal untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara-tujuan penempatan. Dengan mempertimbangkan kondisi yang ada serta peraturan perundang-undangan, termasuk didalamnya Undang-undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 mengenai Hubungan Diplomatik

dan Konvensi Wina 1963 mengenai Hubungan Konsuler, Undang-undang Nomor 2 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Misi Khusus (Special Missions) Tahun 1969, dan Undang-undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri. Undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dirumuskan dengan semangat untuk menempatkan TKI pada jabatan yang tepat sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dengan tetap melindungi hak-hak TKI. Dengan demikian Undang-undang ini diharapkan disamping dapat menjadi instrumen perlindungan bagi TKI baik selama masa pra penempatan, selama masa bekerja di luar negeri maupun selama masa kepulangan ke daerah asal di Indonesia juga dapat menjadi instrumen peningkatan kesejahteraan TKI beserta keluarganya.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1
Cukup jelas
Pasal 2
Cukup jelas
Pasal 3
Cukup jelas
Pasal 4
Menempatkan warga negara Indonesia dalam Pasal ini mencakup perbuatan dengan sengaja memfasilitasi atau mengangkut atau memberangkatkan warga negara Indonesia untuk bekerja pada Pengguna di luar negeri baik dengan memungut biaya maupun tidak yang bersangkutan.
Pasal 5
Ayat (1)
Penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dilakukan secara seimbang oleh Pemerintah dan masyarakat. Agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri tersebut dapat berhasil guna dan berdaya guna, Pemerintah perlu mengatur, membina, dan mengawasi pelaksanaannya.
Ayat (2)
Cukup jelas

Pasal 6
Cukup jelas
Pasal 7
Cukup jelas
Pasal 8
Cukup jelas
Pasal 9
Cukup jelas

Pasal 10
Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Pelaksana penempatan TKI swasta sebelum berlakunya Undang-undang ini disebut dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).

Pasal 11
Cukup jelas
Pasal 12
Cukup jelas
Pasal 13
Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas

Huruf c

Jaminan bank dalam bentuk deposito atas nama Pemerintah dimaksudkan agar ada jaminan untuk biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI di dalam negeri dan/atau TKI dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI swasta atau. menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawab pelaksana penempatan TKI swasta yang masih ada karena izin dicabut atau izin tidak diperpanjang atau TKI tersebut tidak diikuti dalam program asuransi.

Huruf d

Cukup jelas

Huruf e

Cukup jelas

Huruf f

Yang dimaksud dengan sarana prasarana pelayanan penempatan TKI antara lain tempat penampungan yang

layak, tempat pelatihan kerja, dan kantor.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Cukup jelas

Pasal 16

Cukup jelas

Pasal 17

Cukup jelas

Pasal 18

Cukup jelas

Pasal 19

Yang dimaksud dengan mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI adalah yang dalam praktek sering disebut dengan istilah "jual bendera" atau "numpang proses". Apabila hal ini ditolerir, akan membuat kesulitan untuk mencari pihak yang harus bertanggung jawab dalam hal terjadi permasalahan terhadap TKI.

Pasal 20

Ayat (1)

Pembentukan perwakilan dapat dilakukan secara bersama-sama oleh beberapa pelaksana penempatan TKI swasta.

Ayat (2)

Cukup jelas

Pasal 21

Ayat (1)

Kantor cabang dapat dibentuk di Provinsi atau Kabupaten/Kota sesuai dengan kebutuhan,

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas

Pasal 22

Cukup jelas

Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Ayat (1)

Pengguna perseorangan dalam Pasal ini adalah orang perseorangan yang mempekerjakan TKI pada pekerjaan-pekerjaan antara lain sebagai penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi

| | | | | | |
|-----------------|---|---|---|--|---|
| | atau perawat manusia lanjut usia, pengemudi, tukang kebun/taman. Pekerjaan-pekerjaan tersebut biasa disebut sebagai pekerjaan di sektor informal. | | bencana alam, atau terjangkit wabah penyakit menular. | Pasal 33 Cukup jelas | Huruf a Cukup jelas |
| Ayat (2) | Cukup jelas | | | Pasal 34 Ayat (1) Cukup jelas | Huruf b Cukup jelas |
| Pasal 25 | | Pasal 28 Yang dimaksud dengan pekerjaan atau jabatan tertentu dalam Pasal ini antara lain pekerjaan sebagai pelaut. | | Ayat (2) Agar informasi dapat diterima secara benar oleh masyarakat, harus digunakan bahasa yang mudah dipahami. | Huruf c Yang dimaksud dengan mampu berkomunikasi dengan bahasa asing adalah mampu menggunakan bahasa sehari-hari yang digunakan di negara tujuan. |
| Ayat (1) | Cukup jelas | Pasal 29 Cukup jelas | | Ayat (3) Cukup jelas | Huruf d Cukup jelas |
| Ayat (2) | Persetujuan Perwakilan Republik Indonesia meliputi dokumen perjanjian kerja sama penempatan, surat permintaan TKI, dan perjanjian kerja. | Pasal 30 Cukup jelas | | Pasal 35 Huruf a Dalam prakteknya TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan selalu mempunyai hubungan personal yang intens dengan Pengguna, yang dapat mendorong TKI yang bersangkutan berada pada keadaan yang rentan dengan pelecehan seksual. Mengingat hal itu, maka pada pekerjaan tersebut diperlukan orang yang betul-betul matang dari aspek kepribadian dan emosi. Dengan demikian resiko terjadinya pelecehan seksual dapat diminimalisasi. | Pasal 43 Cukup jelas |
| Ayat (3) | Cukup jelas | Pasal 31 Huruf a Cukup jelas | | Huruf b Cukup jelas | Pasal 44 Yang dimaksud dengan sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi nasional dan/atau internasional. |
| Ayat (4) | Cukup jelas | Huruf b Cukup jelas | | Huruf c Cukup jelas | Pasal 45 Cukup jelas |
| Ayat (5) | Cukup jelas | Huruf c Pelatihan kerja bagi calon TKI dapat dilakukan oleh lembaga pelatihan maupun unit pelatihan yang dimiliki pelaksana penempatan TKI swasta. | | Huruf d Cukup jelas | Pasal 46 Cukup jelas |
| Pasal 26 | | Huruf d Pemeriksaan psikologis dimaksudkan agar TKI tidak mempunyai hambatan psikologis dalam melaksanakan pekerjaannya di negara tujuan. | | Pasal 47 Cukup jelas | Pasal 47 Cukup jelas |
| Ayat (1) | Cukup jelas | Huruf e Cukup jelas | | Pasal 48 Cukup jelas | Pasal 48 Cukup jelas |
| Ayat (2) | Huruf a Cukup jelas | Huruf f Cukup jelas | | Pasal 49 Ayat (1) Sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan kesehatan dan psikologi dalam ketentuan ini dapat merupakan milik Pemerintah baik Pusat maupun Daerah dan/atau masyarakat yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. | Ayat (2) Cukup jelas |
| | Huruf b Cukup jelas | Huruf g Cukup jelas | | Pasal 50 Cukup jelas | |
| | Huruf c Cukup jelas | Huruf h Cukup jelas | | Pasal 51 Huruf a Cukup jelas | |
| | Huruf d Cukup jelas | Pasal 32 Ayat (1) Cukup jelas | | Huruf b Cukup jelas | |
| | Huruf e Perlindungan asuransi yang dimaksud dalam huruf ini sedikit-dikitnya sama dengan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. | Ayat (2) Huruf a Cukup jelas | | Huruf c Cukup jelas | |
| | Huruf f Cukup jelas | Huruf b Surat permintaan TKI dari Pengguna dalam huruf ini dikenal dengan sebutan job order, demand letter atau wakalah. | | Huruf d Cukup jelas | |
| Ayat (3) | Cukup jelas | Pasal 33 Cukup jelas | | Ayat (3) Cukup jelas | |
| Pasal 27 | | Pasal 34 Ayat (1) Cukup jelas | | Ayat (4) Cukup jelas | |
| Ayat (1) | Cukup jelas | Pasal 35 Huruf a Cukup jelas | | | |
| Ayat (2) | Yang dimaksud dengan pertimbangan keamanan pada ayat ini antara lain negara tujuan dalam keadaan perang, | Pasal 36 Cukup jelas | | | |
| | | Pasal 37 Ketentuan dalam Pasal ini berarti bahwa pelaksana penempatan TKI swasta tidak dibenarkan melakukan perekrutan melalui calo atau sponsor baik warga negara Indonesia maupun warga negara asing. | | | |
| | | Pasal 38 Cukup jelas | | | |
| | | Pasal 39 Cukup jelas | | | |
| | | Pasal 40 Cukup jelas | | | |
| | | Pasal 41 Cukup jelas | | | |
| | | Pasal 42 Ayat (1) Cukup jelas | | | |
| | | Ayat (2) Cukup jelas | | | |

| | | | | |
|-----------------|--|---|---|---|
| | Cukup jelas | swasta harus membayar kekurangannya. | Ayat (4) Cukup jelas | Ayat (2) |
| Huruf e | Cukup jelas | Demikian pula apabila calon TKI dijanjikan akan diberangkatkan pada tanggal tertentu namun ternyata sampai pada waktunya tidak diberangkatkan, maka pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengganti kerugian calon TKI karena keterlambatan pemberangkatan tersebut. | Pasal 53 – Pasal 69 Cukup jelas | Setiap negara tujuan atau Pengguna dapat menetapkan kondisi untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di negaranya. Oleh karena itu terdapat kemungkinan adanya tambahan biaya lainnya yang menjadi beban calon TKI. Agar calon TKI tidak dibebani biaya yang berlebihan, maka komponen biaya yang dapat ditambahkan serta besarnya biaya, untuk dibebankan kepada calon TKI. |
| Huruf f | Paspor diterbitkan setelah mendapat rekomendasi dari dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota setempat. | Dengan dimuatnya klausul perjanjian penempatan seperti ini, maka pelaksana penempatan TKI swasta didorong untuk mencari dan menempatkan calon TKI pada Pengguna yang tepat. | Pasal 70 Ayat (1) Oleh karena proses pengurusan dokumen atau pemeriksaan kesehatan calon TKI membutuhkan waktu yang relatif lama, dan mengingat pelaksanaan pelatihan kerja pada umumnya dipusatkan pada lokasi tertentu sehingga untuk kelancaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan mereka dapat tinggal di penampungan. | |
| Huruf g | Cukup jelas | | Ayat (2) Cukup jelas | Ayat (3) Cukup jelas |
| Huruf h | Cukup jelas | | Ayat (3) Cukup jelas | Ayat (3) Cukup jelas |
| Huruf i | Cukup jelas | | Ayat (4) Cukup jelas | Pasal 77 Cukup jelas |
| Huruf j | Cukup jelas | | Pasal 71 Ayat (1) Pada dasarnya kewajiban untuk melaporkan diri sebagai seorang warga negara yang berada di negara asing merupakan tanggung jawab orang yang bersangkutan. Namun, mengingat lokasi penempatan yang tersebar, pelaksanaan kewajiban melaporkan diri dapat dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. | Pasal 78 Ayat (1) Cukup jelas |
| Pasal 52 | | | | Ayat (2) Penetapan jabatan Atase Ke tenaga kerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia tertentu, dibahas dan dilakukan bersama oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang hubungan luar negeri, Menteri yang bertanggung jawab di bidang keuangan, Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara, dan Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. |
| Ayat (1) | Cukup jelas | | Ayat (2) Cukup jelas | Ayat (3) Cukup jelas |
| Ayat (2) | Huruf a Cukup jelas | | Pasal 72 Penempatan TKI yang tidak sesuai dengan pekerjaan dalam ketentuan perjanjian kerja, misalnya di dalam perjanjian kerja TKI tersebut dipekerjakan dalam jabatan baby sitter (pengasuh bayi), maka pelaksana penempatan TKI swasta tersebut dilarang menempatkan pada jabatan selain jabatan yang tercantum dalam perjanjian kerja dimaksud. | Ayat (1) Cukup jelas |
| | Huruf b Cukup jelas | | Pasal 73 Cukup jelas | Ayat (2) Yang dimaksud dengan Pemerintah termasuk di dalamnya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI dan Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI. |
| | Huruf c Cukup jelas | | Pasal 74 Cukup jelas | Pasal 79 – Pasal 84 Cukup jelas |
| | Huruf d Cukup jelas | | Pasal 75 Cukup jelas | Pasal 85 Ayat (1) Cukup jelas |
| | Huruf e Cukup jelas | | Pasal 76 Ayat (1) Cukup jelas | Ayat (2) Cukup jelas |
| | Huruf f Jaminan yang dimaksudkan dalam huruf ini adalah pernyataan kesanggupan dari pelaksana penempatan TKI swasta untuk memenuhi janjinya terhadap calon TKI yang ditempatkannya. Misalnya, apabila dalam perjanjian penempatan pelaksana penempatan TKI swasta menjanjikan bahwa calon TKI yang bersangkutan akan dibayar sejumlah tertentu oleh Pengguna, dan ternyata dikemudian hari Pengguna tidak memenuhi sejumlah itu (yang tentunya dicantumkan dalam perjanjian kerja), maka pelaksana penempatan TKI | Huruf i Cukup jelas | | Pasal 86 - 109 Cukup jelas |
| | | Huruf j Dalam perjanjian penempatan dapat diperjanjikan bahwa apabila TKI setelah ditempatkan ternyata mengingkari janjinya dalam perjanjian kerja dengan Pengguna yang akibatnya pelaksana penempatan TKI swasta menanggung kerugian karena dituntut oleh Pengguna akibat perbuatan TKI tersebut, maka dalam perjanjian penempatan dapat diatur bahwa TKI yang melanggar perjanjian kerja harus membayar ganti rugi kepada pelaksana penempatan TKI swasta. Demikian pula dapat diatur sebaliknya bahwa apabila pelaksana penempatan TKI swasta mengingkari janjinya kepada TKI, maka dapat diperjanjikan bahwa pelaksana penempatan TKI swasta harus membayar ganti rugi kepada TKI. | | |
| | | Huruf k Cukup jelas | | |
| | | Ayat (3) Cukup jelas | | |

RIGHTS AND OBLIGATIONS OF FOREIGN WORKERS

by Council of Labor Affairs (CLA) ROC

www.evta.gov.tw

● **DEFINITION OF FOREIGN WORKERS:** The foreign workers specified in this website are the foreigners permitted to be introduced to work by Council of Labor Affairs (CLA) for the work prescribed in Sub-paragraph 7, 8 and 9, Paragraph 1, Article 43, Employment Service Act.

● **FOREIGN LABOR POLICY:** For the purpose to fulfill the economic and social needs of the country, foreign workers are introduced to meet the labor shortage in limited trades and quantities. It is with this principal in mind that introduction of foreign workers are measures to help resolve the labor shortage problems in stead of changing or lowering labor conditions of local workers. Currently, CLA adheres to the following premises while approving the introduction of foreign workers.

- I. **Employment rights and interests of local workers must be protected:** The introduction of foreign workers is to resolve the labor shortage problem of the country but not to replace the employment opportunities of local workers. Thus, the employers shall first advertise for recruitment of local workers and shall not refuse the job applicants without proper reasons. As a result, employment rights and interests of nationals will not be violated and labor conditions of the country will not be lowered.
- II. **Foreign workers shall be prevented from becoming covert immigrants:** As Taiwan is a small island with large population, it is beyond its capacity to accept immigrants. In light of the above, the working duration of foreign workers in Taiwan is limited in order that foreign workers will not become covert immigrants.
- III. **Social problems resulted from foreign workers must be curbed:** To avoid the introduction of foreign workers will

resulted in social problems, it is necessary to have restrictions on quantities of foreign workers. Meanwhile, CLA stipulated that foreign workers shall submit NBI clearance issued by the government of his/her country and medical examination certification in accordance with the testing items regulated by the ROC. The basic rights and interests of foreign workers shall be protected to avoid social problems.

- IV. **No impediment to industrial upgrading and economic development of the country:** In order that industries become overly dependant on foreign workers, the ROC government imposed restriction on trades, quantities and working duration for employers to recruit foreign workers. As a result, there will be no impediment to industrial upgrading and economic development V. **Illegal workers shall not allow to become on-site legal workers:** For the purpose to maintain the dignity of the laws and establish an environment of fair competition, the ROC will enhanced to track down and repatriated illegal workers.

● **TRADES OF FOREIGN WORKERS:** According to Sub-paragraph 8 to 10, Paragraph 1, Article 46, Employment Service Act and Article 3, Measure for Recruitment Permit and Management of Foreign Workers, CLA will evaluate supplies and demands of all trades in accordance to domestic economic development and trends of labor market in order to regulate upon and designate trades and quantities of foreign workers to be recruited.

Currently, foreign workers are allowed to work in the following industries.

- I. **Traditional manufacturing industry:** The employers having quotas to recruit foreign workers can apply for re-recruitment while the original foreign workers finish their contract. No new quotas are opened currently. When employers apply for re-recruitment after termination of contract, 10% of the original quota will be decreased according to the regulation. (A new directive was issued on Oct.8.2002 that one foreign worker shall be reduced when

recruiting 3 domestic workers. And at least 5% of the foreign workers shall be reduced.)

- II. **Major investment manufacturing industry:** For traditional industries(not belonging to the High-Tech Industry) (with an investment over NT200 millions),the criteria for criteria for quota application of foreign workers is 20 % of the Reasonable Production Line Workers regulated by Ministry of Economic Affairs. And the quota will be given according to the actual numbers of employed domestic workers. For non-traditional industries (Hi-Tech Industry) (with an investment over NT 500 millions), the criteria for quota application of foreign workers is 15% of the Reasonable Production Line Workers regulated by Ministry of Economic Affairs. And the quota will be given according to the actual numbers of employed domestic workers. When employers apply for re-recruitment after termination of contract and the quota of foreign workers does not exceed 30% of domestic workers, 10% of the quota shall be decreased. (A new directive was issued on October 8,2002 that one foreign worker shall be reduced when recruiting 3 domestic workers. And at least 5% of the foreign workers shall be reduced.) For the employers with quota of foreign workers exceeding 30% of domestic workers, the exceeding percentage shall be reduced first, then 10% be decreased. (A new directive was issued on October 8,2002 that one foreign worker shall be reduced when recruiting 3 domestic workers. At most 15% of the quota shall be reduced. However, if employers recruit domestic workers, then one foreign workers shall be reduced when recruiting 3 domestic workers and at least 5% of the quota shall be reduced.)
- III. **Construction industry:** The employers having quotas to recruit foreign workers can apply for re-recruitment while the original foreign workers finish their contract. No new quotas are opened currently. when employers apply for re-recruitment after termination of contract, 10% of the

original quota shall be decreased according to the regulation.

- IV. **Major construction projects:** 1. The companies winning contract of major construction project after May 16, 2001 shall not apply for recruiting foreign workers. 2. For the companies winning contract of major construction project prior to May 16, 2001, according to a CLA directive on August 31, 2000, the percentage of the quotas will be decreased from 50% to 30%. V. **Domestic helpers:** Currently, except for special applications like the CEO of a foreign company with an investment amount over NT\$ 100 million or managers of a foreign company with an investment amount over NT\$ 200 million, or a family with children or elderly over 16 points can apply for foreign maids, other applications are not accepted.
- V. **Caretakers (including families and nursing organizations):** 1. Criteria for families to apply for foreign caretakers: Currently applications are strictly examined. According to a revised directive by CLA dated July 27, 2001, the wards shall be seriously physical or mentally disabled, and meet the criteria for being Specific Illnesses and obtain a diagnose signed by doctors. Special Illnesses contain 36 items. If the patient suffers from an illness prescribed in Item 1 to 24, the total score of his/her Barthel's Score shall not exceed 30 points. If he/she suffers from the last stage of cancer prescribed in Item 25, the score shall not exceed 40 points. If he/she suffers from an illness prescribed from Item 26 to 36, other evaluations instead of Barthel's Score will be needed. 2. Criteria for nursing organizations to apply for foreign caretakers: a. The public and private elderly welfare organizations registered by the government (including caring centers and nursing centers) can apply for recruiting foreign caretakers according to the actual numbers of people sheltered. The criteria is that every 3 patients can be deployed with 1 foreign caretaker. b. The nursing organizations registered by health authorities concerned can apply for recruiting

foreign caretakers according to the numbers of sickbed proved and registered. The criteria is that every 5 sickbeds can be deployed with 1 foreign caretaker.

- VI. **Fish Crews (Inshore Fish Crews):** a. The owner of a fishing boat (weight over 20 tons) can file applications according to a CLA directive in Year 2002, No. Lao-Chi-Wai 0218456. b. The owner of a fishing boat (weight under 20 tons) can file applications according to a CLA directive on May 3, 2002, No. Lao-Chi-Wai 0910203208.

● **LABOR SENDING COUNTRIES CLA STARTED TO INTRODUCE FOREIGN WORKERS TO TAIWAN SINCE 1989.** Currently, the labor sending countries deploying workers to Taiwan include Thailand, Philippines, Indonesia, Malaysia and Vietnam.

● **TIPS FOR WORKING IN TAIWAN**

- I. **Working within the territory of the ROC is not allowed without permission:** A foreigner who has not obtained a work permit applied by employers shall not be recruited to work within the territory of the Republic of China.
- II. **Limitation on working duration:** The maximum duration of a foreign worker to work in Taiwan is 2 years; the employers may apply once for an extension of no more than 1 year upon expiration of contract. In the event of major construction projects and under special circumstances, the employers may apply for an additional extension of a maximum length of 6 months. A foreign worker may re-enter Taiwan to work after departure for at least 40 days for reason of no violation of laws and regulations after fulfilling work contract. However, the accumulated duration of employment shall not exceed 6 years.
- III. **Transferring of employer is not allowed without permission:** Foreign workers shall not transfer to other employers without permission and shall not allow to be recruited by employers other than those prescribed in permits.

- IV. **Regulations concerning changing of work site:** 1. The caretaker may change his/her work site due to the moving of the ward, and the domestic helper may change his/her work site due to the moving of the employer. Both the said workers only need to report the moving to local land authorities instead of applying for permit. 2. Except for those foreign manufacturing and construction workers who meet the criteria for assignment, the other foreign workers shall not change work site at will. (For detailed information please refer to "Assignment of Application for Work Permit" of this website.)
- V. **Engagement in work not prescribed in work permit is not allowed:** The work in which foreign workers engage shall be limited to the one prescribed in the work permit. Currently, foreign workers are not introduced to engage in the service industry (such as restaurants, department stores, etc.) Meanwhile, the foreign workers in the construction industry shall only engage in the trades stipulated by the directives of CLA, but not in related jobs which require certificates (such as professional drivers, operators of cranes.) In light of the above, if employers committee in violation of laws, foreign workers may file complaints to related authorities (such as representative offices of labor sending countries in Taiwan, local labor authorities, or local Counseling and Service Centers for Foreign Workers), or file complaints through the Toll-Free Lines of CLA. VI. No stealing, taking away farm products belonging to other people, addiction to drugs, holding of drugs (Linkage to National Police Administration, Ministry of Interior for penalties concerned.)
- VI. **None violation of other rules and regulations of the Republic of China.**

- **PENALTIES FOR ILLEGAL WORKERS**

- I. The foreign workers who engage in work without permit shall be penalized with a fine of no less than NT\$ 30,000 but no more than NT\$ 150,000 and shall be compelled to leave the country.
- II. The runaway foreign workers who engage in work shall be penalized with a fine of no less than NT\$ 30,000 but no more than NT\$ 150,000 shall be compelled to leave the country, and shall no longer to be recruited to work in Taiwan. However, according to the Draft of Revised Employment Service Act, the foreign workers who perform well may re-enter to Taiwan to work.

- **SCHEDULE OF PLACEMENT FEES**

- I. **Basis:** The schedule of fees is made by “Schedule of Fees Collected by Private Employment Service Agencies ”.
- II. **Contents:**
 1. The fees which private employment service agencies collect from foreigners and employers concerning introduction of foreigners to Taiwan employers: a. Foreigners: Taiwan private employment service agency shall not collect the registration fee and introduction fee from the foreigners. b. Employers: The amount of the registration fee and introduction fee shall be negotiated by private employment service agencies and employers.
 2. The service fees which private employment service agencies collect from employers concerning the following service items during the period of employment contract of the foreigners prescribed in Sub-Paragraph 8 to 10, Paragraph 1, Article 46, Employment Service Act: a. Application of recruitment permit, extension of recruitment permit, replacement, etc. b. Report of physical examination of foreigners. c. Services concerning regular or irregular counseling, assistance or translation, etc by request of the employers.

3. The private employment service agencies may collect the following fees concerning service; transportation or examination from the foreigners prescribes in Sub-Paragraph 8 to 10 Paragraph 1, Article 46, Employment Service Act. However, the fees shall not be collected in advance except the service and transportation fee may be collected per three month and shall return to the foreigners in the proportion of no service month if terminate service. The total amount of the service and transportation fee per month in first year shall not exceed NT\$1,800, second year shall not exceed NT\$1,700, third year shall not exceed NT\$1,500. a. Processing costs for physical examination and fees of transportation assistance . b. Fees of airport assistance and transportation. c. Fees of taxation. d. Services concerning regular or irregular counseling, assistance or translation, etc by request of the foreigners.
4. The private employment service agencies shall negotiated with the employers or foreigners in written documents for the collection of the fees prescribed in Item 2 and 3.
5. The private employment service agencies shall not collect the fees other than those stipulated in “Standard for License Fee and Other Fees Collected by Private Employment Service Agencies ” from the foreigners.

- **INSURANCE**

- I. **How to carry and cancel Labor Insurance (for detailed information please refer to “Labor Insurance” of this website):**
 1. **Carrying of Insurance:** If the foreign worker is forced to carry insurance in the Labor Insurance Act, his/her employer shall submit the recruitment permit issued by CLA, ARC of the worker and a copy of passport of the worker to Bureau of Labor Insurance to carry the

insurance at the date the worker begins to engage in work.

2. **Cancellation of Insurance:** Upon expiration of recruitment permit, early termination of contract or resuming work with different employers, the original employer of the worker shall apply for cancellation of insurance to Bureau of Labor Insurance.

II. How to carry and cancel National Health Insurance (For detailed information please refer to the website of Bureau of National Health Insurance):

1. **Carry of Insurance:** All foreign workers having ARC shall carry health insurance. His/her employer shall apply for insurance to local branch offices subordinated to Bureau of Health Insurance within 3 days when the foreign worker meets the criteria for insurance.
2. **Cancellation of Insurance:** Within 3 days upon expiration, early termination of contract, or resuming work with different employers, the original employer of the worker shall apply for cancellation of insurance to Bureau of Labor Insurance.

• RESUMING WORK WITH DIFFERENT EMPLOYERS

- I. **Criteria:** According to Article 50, Employment Service Act, the foreign workers engage in the work prescribed in Sub-Paragraph 7 to 9, Paragraph 1, Article 43 (namely the blue-collar workers), shall not change employers and work. However, if any one of the following events shall occur, the foreign workers shall resume work with different employers through the arrangements of local public employment service centers.
 1. The death or emigration of the original employers or the persons who are being taken care of supervisor.
 2. The vessels on which the foreign workers are employed have been impounded or sunk or repaired and cannot be operated.
 3. The employers have closed the plants, ceased operations (tighten-up of business) or have violated the

terms of compensation of the original contract for longer than 3 consecutive months.

4. Any other incidents or events which is beyond the control of the recruited foreign persons (such as disappearance of the employer).

II. Period for announcement concerning resuming work with different employers:

1. **Foreign workers in business:** The announcement shall only be made twice by local public employment service centers. The period for each announcement lasts for 1 week. Thus, the total duration of the announcements will be about 2 weeks.
2. **Foreign workers in families:** It is the principle that the announcement last for 1 month.

III. Notice:

Upon expiration of the announcement, if there is no employer willing to take over the foreign worker or the foreign worker has no intention to resume work with the new employer, then the original employer shall be responsible for the repatriation. In case of disappearance of the employer, local governments shall process the repatriation with police authorities.

Upon repatriation, manpower agencies shall refund the placement fee of the remaining months of the contract to the worker. However, in case of dispute, local governments will hold conciliation with the employer and manpower agency.

• MASTER EMPLOYMENT CONTRACT (For detailed information please refer to the website of CLA)

- I. The employer shall conclude master employer contract or recruitment contract with the foreign worker prior to arrival.
- II. The effective period of the contract shall not exceed the period of the recruitment permit issued by CLA.

III. The contract shall be prevailed in Chinese, and shall be duplicated in the language which the foreign worker understands.

● **WAGES AND WORK TIME:** (For detailed information please refer to the website of CLA)

I. **The industries to which Labor Standard Law is applicable:**

1. If the foreign workers engage in the industries covered by Labor Standard Law (such as manufacturing industry, construction industry, etc.), his/her wage, work time, leave-taking, overtime working, redundancy shall be processed according to regulations stipulated in Labor Standard Law.

2. Summary of related rules of Labor Standard Law:

a. **Basic wage:** Effective on October 16, 1997, the basic wage was stipulated as NT\$ 15,840 per month, NT\$ 528 per day, NT\$ 66 per hour.

b. **Regular work time:** A worker shall not regular work time in excess of 8 hours a day and 84 hours every 2 weeks.

c. **Extension of work time:** For a male worker, the total numbers of overtime work shall not exceed 3 hours a day and 46 hours per month; and for a female worker, 2 hours a day and 24 hours per month.

d. **Payment of overtime working:** Where the overtime does not exceed 2 hours, the worker shall be paid, in addition to his/her regular hourly wage, at least an additional 1/3 of his/her regular hourly rate. Where the overtime is over 2 hours, but does not exceed 4, the worker shall be paid in addition to his/her regular hourly wage, at least an additional 2/3 of his/her regular hourly rate.

II. **The industries to which Labor Standard Law is not applicable:** If the foreign workers engage in the industries not covered by Labor Standard Law, his/her obligations and

rights concerning wage, work time, leave-taking, overtime working shall be negotiated by the worker and the employer and be specified in the employment contract.

● **TAXATION**

I. **Tax Obligations:** The foreign workers who live in Taiwan for less than 183 days in one tax year will be taxed at a rate of 20%. The foreign workers who live in Taiwan for 183 days or more in one tax year will be taxed at a rate of 10%.

II. **Receipt of Tax Deduction:** The employer shall provide receipt of tax deduction to the foreign worker while deducting tax from monthly salary.
