



RINGKASAN

Berbagai usaha dilakukan oleh pemerintah Indonesia untuk mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan taraf hidup tenaga kerja serta pemeratakan penyebaran lapangan kerja dan tenaga kerja merupakan akibat dari banyaknya jumlah pengangguran yang setiap tahunnya bertambah pesat.

Usaha-usaha untuk menghapuskan hambatan-hambatan yang di hadapi oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja mengeluarkan peraturan perundang-undangan dan juga memberikan kemudahan serta mempersulit izin pendirian perusahaan bagi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (pengguna kerja), itu dimaksudkan agar pengguna kerja bertanggungjawab pada pelaksanaan kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Pemerintah berpendapat bahwa peranan dan fungsi Kantor Departemen Tenaga Kerja akan mendorong tercapainya pelaksanaan kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dan juga tercapainya keseimbangan antara lapangan kerja dan tenaga kerja.

Adapun hambatan-hambatan yang menghalangi jalannya pelaksanaan kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri adalah sebagai berikut :

1. masih banyak calon tenaga kerja yang belum mengetahui tentang prosedur pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

2. jenis pekerjaan di luar negeri relatif tetap misal: pembantu rumah tangga, karyawan perusahaan kayu lapis, sehingga peminat yang mempunyai ketrampilan khusus atau keahlian lain tidak bisa berangkat. Seperti : guru agama, guru olah raga.
3. banyaknya calo-calo tenaga kerja yang memberikan prosedur pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri tidak sesuai dengan prosedur pemerintah yang berlaku.
4. tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri masih banyak yang tidak mengerti hukum yang berlaku di negara-negara yang manjadi tujuan penempatan tenaga kerja.

Dengan melihat hambatan-hambatan yang tersebut diatas maka pemerintah mengeluarkan Kebijakan Utama DEPNAKER, yang tertuang dalam SAPTA KARYATAMA PELITA VI DEPNAKER. Kemudahan-kemudahan dalam perijinan penempatan ketenagakerjaan khususnya kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri tersebut diharapkan dapat meningkatkan taraf hidup tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun ke luar negeri. Karena seperti kita ketahui bahwa jumlah pengangguran yang setiap tahunnya bertambah pesat bisa menghambat jalannya pemerintah mengusahakan untuk membuka lapangan kerja di dalam maupun ke luar negeri. Sehingga kita harus meningkatkan kegiatan penempatan tenaga kerja di dalam maupun ke luar negeri merupakan usaha untuk meningkatkan taraf hidup tenaga kerja seutuhnya sebagai salah satu

tujuan dari pembangunan nasional, yang memberikan harapan yang baik dimasa sekarang dan yang akan datang.

Untuk pelaksanaan perjanjian kerja yang merupakan kelanjutan dan penyempurnaan dari penempatan tenaga kerja. Didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomer : PER-02/MEN/1994 yang mengadakan perjanjian kerja adalah antara :

1. Pengguna Jasa TKI dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia mengenai penempatan TKI yang mengatur hak dan kewajiban serta kedudukan masing-masing pihak ini disebut dengan Perjanjian Pengerahan (Recruitment Agreement).
2. Perjanjian kerja yang berbentuk Rancangan Baku Perjanjian Kerja (Standard Employment Agreement) yang mengadakan perjanjian kerja antara Pengguna jasa dengan TKI, yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Setelah par pihak yaitu antara pengguna jasa dan TKI telah memenuhi persyaratan persetujuan kerja yang tertuang dalam Pasal 1320 KUH Perdata yaitu :
 1. sepakat mereka yang mengikat dirinya.
 2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
 3. suatu hal tertentu.
 4. suatu sebab yang halal.

Kemudian perjanjian kerja yang diadakan antara pengguna jasa dengan TKI dituangkan dalam akta dibawah tangan yang terlebih dulu ditandatangani oleh pengguna jasa TKI. Setelah itu baru Tenaga Kerja Indonesia menanda-

tangani perjanjian tersebut, dihadapan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kantor Departemen Tenaga Kerja daerah asal tenaga kerja, kemudian perjanjian kerja tersebut dituangkan dalam kata dibawah tangan dan diberi materai secukupnya serta perjanjian kerja itu telah berlaku untuk ke dua belah pihak yaitu antara penyalur kerja sebagai pihak I dan pihak Ke-II-nya tenaga kerja serta pihak ke III adalah pengguna kerja. Maka perjanjian kerja tersebut telah sah dan berlaku menurut peraturan perundangan yang berlaku.

Kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri ini telah menembus pasaran kerja diberbagai negeri, baik dinegara Saudi Arabia, Malaysia, Singapura, Jepang dan Brunei Darussalam.

Sehingga dapat memberikan penambahan pendapatan devisa yang berarti bagi negara. Memang begitu lepas dari usaha Pemerintah terutama Departemen Tenaga Kerja yang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memberikan dukungan bagi kegiatan tenaga kerja di dalam maupun ke luar negeri, seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994 yang dikeluarkan oleh Pemerintah atas nama Menteri Tenaga Kerja.

**USULAN RANCANGAN PENELITIAN
MENYUSUN SKRIPSI SARJANA**

- I. **JUDUL SKRIPSI** : PERANAN DAN FUNGSI KANTOR
DEPARTEMEN TENAGA KERJA
DALAM PENGIRIMAN TENAGA
KERJA MELALUI PROGRAM
ANTAR KERJA ANTAR NEGARA
(AKAN) DI KABUPATEN DATI
II KUDUS
- II. **Pelaksanaan Penelitian** :
- a. Nama Mahasiswa : HELLY MASRI'AH
 - b. NIM : 90.20.688
 - c. Jumlah SKS yang telah
diperoleh : 149 SKS
 - d. Apakah sudah lulus da-
lam semua mata kuliah
wajib fakultas : Sudah
 - e. Nama Dosen Wali : A.Y. Wahono, S.H, MH.
- III. **Pemimbing Skripsi** : A. Widanti S, S.H, CM.
- IV. **Konsultasi Metodologi** : A. Widanti S, S.H, CM.
- V. **Ruang Lingkup/Bidang Ju-
rusan** : Ruang lingkup penelitian
adalah ruang lingkup Hukum
Dagang sebagai Disiplin
Ilmu Pengetahuan.

VI. Latar Belakang

Pembangunan Nasional Indonesia pada hakikatnya ditujukan untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata baik materiil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk mencapai tujuan tersebut titik berat pembangunan nasional diletakkan pada bidang ekonomi dengan mempercepat pertumbuhan nasional juga untuk memperluas kesempatan kerja.

Salah satu permasalahan yang cukup kompleks dalam pembangunan nasional adalah jumlah penduduk Indonesia yang besar dan pengangguran terus bertambah setiap tahunnya. Jumlah penduduk yang besar selain sebagai modal dasar pembangunan juga merupakan suatu problem tersendiri. Maka kebijaksanaan pembangunan harus diarahkan untuk membina dan mengembangkan potensi penduduk tersebut dalam bentuk tenaga kerja yang produktif yang merupakan modal atau aset negara untuk melaksanakan pembangunan.

Tantangan yang dihadapi dalam pembangunan nasional antara lain penyediaan kesempatan tenaga kerja bagi angkatan kerja yang bertambah setiap tahunnya. Disamping tantangan primer yang lainnya seperti penyediaan bahan makanan, sandang, perumahan, pendidikan dan sebagainya. Untuk itu yang harus dicari pemecahannya adalah bagaimana memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia ini disertai dengan usaha

untuk melengkapi mereka dengan kemampuan dalam usahanya menunjang pembangunan. Jumlah penduduk yang besar, laju pertumbuhan yang tinggi, dan jumlah tenaga kerja yang besar tidak akan menjadi masalah apabila prasarana ekonomi cukup tersedia dan mampu memenuhi berbagai kebutuhan masyarakat.

Tersedianya jumlah tenaga kerja yang besar ini memaksa pemerintah untuk terus mengupayakan lapangan kerja yang bisa memadai para tenaga kerja, sehingga persaingan yang sangat ketat untuk mendapatkan pekerjaan yang tidak dapat dihindarkan lagi. Perbandingan antar lapangan kerja yang tersedia dan jumlah tenaga kerja yang terus bertambah setiap tahunnya menimbulkan persaingan yang tidak sehat. Meskipun laju pertumbuhan sektor-sektor modern seperti industri pengolahan dapat lebih ditingkatkan, namun tenaga kerja yang dapat diserap pada sektor-sektor tersebut tetap masih kecil.

Sejalan dengan hal tersebut pemerintah terus mengupayakan jalan keluarnya bagi mereka. Pembangunan harus dapat dirasakan oleh seluruh rakyat sebagai perbaikan tingkat hidup yang berkeadilan sosial yang menjadi tujuan dan cita-cita sejak kemerdekaan Indonesia tercapai. Terutama bagi sangat rendah seperti nelayan, pengrajin, petani penggarap yang tidak memiliki tanah, buruh tani dan sebagainya.

Masalah lain yang tidak kalah pentingnya adalah mengenai ketrampilan dan keahlian calon pekerja. Pada umumnya potensi tenaga kerja yang tersedia di Indonesia ini memiliki tingkat pendidikan yang rendah, sehingga hal tersebut turut mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja dan juga penghasilan.

"Data tahun 1988 menunjukkan bahwa dari 74,5% juta orang angkatan kerja, terdapat 78% yang hanya berpendidikan maksimal tamatan SD, 9,8% tamatan SLTP, 10,5% tamatan SLTA dan 1,7% Sarjana Muda dan Sarjana".¹⁾

Lulusan dan putus sekolah tersebut pada umumnya berusia muda serta belum mempunyai ketrampilan khusus dan pengalaman kerja. Oleh karena itu memerlukan latihan khusus agar menyesuaikan pengetahuan mereka dengan persyaratan dunia kerja.

Selain rendahnya ketrampilan serta keahlian para calon tenaga kerja, masalah pokok lain dibidang ketenaga kerjaan yang harus dipecahkan di Indonesia adalah penyebaran tenaga kerja yang tidak merata dan efisien menyebabkan adanya kelebihan tenaga kerja di negara yang satu dan kekurangan tenaga kerja di negara lain.

Salah satu alternatif untuk memecahkan permasalahan tersebut, maka pemerintah mengadakan program antar Kerja Antar Negara (AKAN) dan Antar Kerja

1) Kartono Wirosuhardjo, Kebijakan Kependudukan Ketenagakerjaan di Indonesia, Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Indonesia, Hal. 305.

Daerah (AKAD). Program Antar Kerja adalah mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik untuk sementara waktu maupun tetap, dan pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya.

Jadi uraian tersebut di atas merupakan program dari Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Negara (AKAN) yang merupakan salah satu dari Kantor Departemen Tenaga Kerja mempunyai salah satu fungsi peranan yaitu melayani para pencari kerja dan pemberi kerja untuk ditempatkan di luar negeri dan di luar daerah (di luar propinsi).

Pengisian lowongan kerja melalui mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN) tersebut merupakan upaya ke arah penyebaran tenaga kerja secara merata dalam rangkaian pelaksanaan ketenagakerjaan di Indonesia.

Kebijaksanaan Pemerintah dalam program ketenagakerjaan tersebut lebih ditegaskan lagi dalam UU No: 14 tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja khususnya Pasal 5 yaitu:

1. Pemerintah mengatur penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai.
2. Pemerintah mengatur penggunaan tenaga kerja secara penuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip

tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat pula.

3. Pemerintah mengatur penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga mendorong kearah penyebaran tenaga kerja yang efektif dan efisien.

Peraturan pelaksanaan dari UU No. 14 Tahun 1969 mengenai Antar Kerja yaitu Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994 tentang penempatan tenaga kerja di dalam maupun ke luar negeri.

yang dimaksud dengan Tenaga Kerja menurut UU No. 14 Tahun 1969 adalah:

"Setiap orang yang melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun ke luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat."¹²⁾

Sehingga pengertian tenaga kerja menurut UU No. 14 Tahun 1969 meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun ke luar hubungan kerja alat produksi utama dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri baik tenaga fisik maupun pikiran.

Ciri khas dari hubungan kerja tersebut di atas adalah bekerja yang mempunyai arti bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Sedangkan pengertian pengerahan tenaga kerja menurut Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Tahun 1970 ialah setiap perbuatan yang dilakukan dengan tujuan supaya orang mengadakan perjanjian

2) Ibid. Hal. 305

kerja untuk dipekerjaan baik di dalam maupun ke luar negeri, dalam berbagai bidang kegiatan ekonomi atau sebagai seniman/orahragawan atau tenaga ilmiah.

Untuk menjamin agar supaya pengerahan tenaga kerja ini sesuai dengan policy pemerintah mengenai penyebaran tenaga kerja yang efektif dan efisien dan juga untuk mencegah penyalah-gunaan oleh berbagai pihak, pengarahan ini harus ber ada ditangan pemerintah atau ditegaskan dalam pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 14 Tahun 1970 yaitu bahwa pengerahan tenaga kerja dilarang bila tidak ada izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang berwenang. Pemerintah dalam hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1994.

Dapat disimpulkan disini bahwa Departemen Tenaga Kerja memegang peranan yang cukup kuat/penting dalam melaksanakan pengerahan tenaga kerja. Didalam melaksanakan program tenaga kerja, sebagai pihak pemerintah Departemen Tenaga Kerja mempunyai beberapa fungsi dan peranan tertentu yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hal-hal tersebut diatas penulis ingin mengetahui Fungsi dan Peranan Departemen Tenaga Kerja sebagai aparat pemerintah dalam pengiriman tenaga kerja melalui program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dan disusun dalam bentuk skripsi dengan judul

"PERANAN DAN FUNGSI KANTOR DEPARTEMEN TENAGA KERJA MELALUI PROGRAM ANTAR KERJA ANTAR NEGARA (AKAN) DI KABUPATEN DATI II KUDUS".

VII. Penelaahan Studi Kepustakaan

a. Pengertian Tenaga Kerja

- Menurut Yudo Swasono dan Endang Sulistyaningsih mengatakan bahwa Tenaga Kerja adalah orang yang bekerja dan digolongkan menurut jumlah dan jenis jabatan (occupation), yang dibutuhkan untuk menunjang perkembangan ekonomi sesuai dengan rencana pembangunan.
- Menurut Pasal 1 ayat 3 BAAB I Peraturan Menteri Tenaga kerja No. PER-02/MEN/1994, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

b. Pengertian Pengerahan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri adalah:

- Menurut Peraturan menteri Tenaga Kerja tentang Antar Kerja Antar Negara Pasal 1 ayat b mengatakan bahwa setiap kegiatan yang dilakukan untuk memperkerjakan tenaga kerja Indonesia melalui proses penyuluhan, seleksi, pendaftaran, pelatihan, uji ketrampilan dan penempatan ke luar negeri, serta kepulangan ke Indonesia. Di mana pada pasal tersebut merupakan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka

proses Antar Kerja untuk mempertemukan perse-
ediaan dan permintaan tenaga kerja di dalam
maupun ke luar negeri.

VIII. Perumusan Masalah

Mengingat cukup luasnya ruang lingkup kegiatan dari pengerahan tenaga kerja, sedangkan kemampuan penulis dalam hal waktu, tenaga dan biaya sangat terbatas, maka dalam penulisan skripsi ini penulis membatasi permasalahan yang dibahas pada program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dalam kaitannya dengan Peranan dan Fungsi Kantor Departemen Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan AKAN.

Disamping itu agar penulis skripsi ini menjadi lebih tegas, terarah dan dapat mencapai sasaran seperti yang diharapkan, maka dalam penulisan skripsi ini perlu diadakan perumusan masalah yang akan dibahas. Perumusan masalah ini bertujuan agar isi dan ruang lingkup uraian dalam skripsi ini terbatas dalam hal-hal yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas.

Adapun masalah-masalah yang akan dibahas dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Peranan dan Fungsi Kantor Departemen Tenaga Kerja dalam pengiriman tenaga kerja melalui Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) bagi tenaga kerja dan pemberi kerja ?

2. Bagaimana pelaksanaan perjanjian kerja yang di buat antara pekerja dengan pengguna kerja ?
3. Masalah-masalah atau hambatan apa saja yang dihadapi oleh Kantor Departemen Tenaga Kerja di Kabupaten Dati II Kudus di dalam menjalankan pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri melalui Program AKAN dan cara untuk mengatasinya ?
4. Faktor-faktor apa aja yang mendorong adanya pelaksanaan pengiriman tenaga kerja melalui program AKAN ?

IX. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Subyektif
 - a. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar kesarjanaan di bidang ilmu hukum dan Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
 - b. Untuk memperdalam pengetahuan dan pemahaman penulis tentang Hukum Perburuhan khususnya bidang pengerahan tenaga kerja.
2. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mengetahui pelaksanaan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Dati II Kudus dan negara mana saja yang menjadi tujuan pengiriman.
 - b. Untuk mengetahui usaha pemerintah dan usaha Kantor Departemen Tenaga Kerja dalam

penempatan tenaga kerja ke luar negeri melalui program AKAN.

- c. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ada pada Kantor Departemen Tenaga Kerja dalam Pelaksanaan penempatan tenaga kerja melalui program AKAN.

X. Metodologi

a. Metodologi Pendekatan :

Metodologi pendekatan yang digunakan adalah pendekatan secara yuridis-sosiologis, mengingat permasalahan yang diteliti adalah mengenai hubungan antar faktor sosial terhadap faktor yuridis, yaitu masalah-masalah mengenai Peranan dan Fungsi Kantor Departemen Tenaga Kerja untuk melayani para pencari kerja dan pemberi kerja yang merupakan langkah ke arah pengemabangan pembangunan nasional dan penyebaran tenaga kerja yang merata dan seimbang. di lain pihak kita dapat lihat bagaimana faktor Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) dalam pengiriman tenaga kerja ke luar negeri khususnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja PER-02/MEN/1994 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP-44/MEN/1994 mengenai Petunjuk Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja

Di Dalam maupun Ke Luar Negeri melalui Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN).

b. Spesifikasi Penelitian :

Penelitian yang akan dilaksanakan bersifat deskriptif yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang menjelaskan faktor-faktor keadaan yang terjadi dalam masyarakat.

c. Metode Penarikan Sampel :

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah badan yang terkait dalam penyelenggaraan pengiriman tenaga kerja yaitu Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja yang menangani masalah penempatan tenaga kerja di dalam maupun ke luar negeri secara keseluruhan dan tenaga kerja yang akan dikirim.

Sampelnya adalah :

1. Kantor Departemen Tenaga Kerja di Kabupaten Dati II Kudus.
2. Kantor Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja di Kabupaten Dati II Kudus.
3. Para tenaga kerja yang akan dikirim melalui Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja di Kudus.

2. Responden yang dipilih sebagai sampel adalah :

- Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja di Kabupaten Dati II Kudus.

- Kepala Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Dati II Kudus.
- Sepuluh tenaga kerja yang akan dikirim melalui Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja.

3. Lokasi Penelitian :

Penelitian ini mengambil lokasi Kantor Departemen dan Kantor Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Dati II Kudus, alasan penulis melakukan penelitian di lokasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Lokasi penelitian dan tempat tinggal penulis tidak terlalu jauh sehingga dapat di capai dengan mudah dan hal tersebut berarti menghemat waktu, biaya dan tenaga.
2. Terdapat adanya data-data tentang pengiriman tenaga kerja ke luar negeri melalui Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN) di Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Seksi Perluasan dan Penempatan Tenaga Kerja di Kabupaten Dati II Kudus.

d. Metode Pengumpulan Data :

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini, maka dilaksanakan penelitian dengan cara mengadakan :

1. Studi lapangan, yaitu memperoleh data

primer yang di laksanakan dengan mengadakan:

a. Observasi langsung

Yaitu melakukan pengamatan secara langsung pada Kantor Departemen Tenaga Kerja dan Kantor Seksi Peluasan dan Penempatan Tenaga Kerja yang bersangkutan.

b. Wawancara

Yaitu tehnik yang dipergunakan untuk memperoleh data yang lengkap mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri, dengan mengadakan wawancara secara bebas terpimpin sehingga diperoleh data yang mendalam seperti apa yang diharapkan.

c. Quesioner

Yaitu tehnik yang dipergunakan untuk memperoleh data dengan jalan menajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.¹³⁾

2. Studi kepustakaan

Mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan cara mengambil literatur-literatur

3) Ronny Hanitijo Soemitro, S. H. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Ghalia Indonesia, Hal. 51.

atau buku-buku yang dikarang oleh para ahli/para sarjana yang berkaitan dengan masalah penyusunan skripsi, dokumen-dokumen peraturan perundang-undangan dan sebagainya atau sumber hukum yang dapat digunakan untuk menganalisa dan memecahkan masalah.

e. Metode Penyajian Data :

Metode penyajian data yang disesuaikan dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian melalui wawancara, serta data sekunder, yaitu data diperoleh dari penelitian kepustakaan. Data primer dan data sekunder yang diperoleh kemudian disajikan secara sistematis dalam bentuk uraian.

f. Metode Analisa Data :

Metode analisa data yang dipergunakan adalah kualitatif.

Menurut pendapat Soerjono Soekamto, Metode Kualitatif adalah sebagai berikut:

"Metode kualitatif adalah suatu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif-analisa, yaitu apa yang dinyatakan responden secara tertulis atau lisan dan juga prilakunya yang nyata yang dipelajari dan diteliti sebagai suatu yang utuh".¹⁴⁾

Penulis menggunakan analisa data secara kualitatif karena data-data yang diperoleh sebagian

4) Soerjono Soekamto, *Pengantar Penelitian di Bidang Hukum*. Penerbit Fakultas Hukum UNS. 1987. Hal. 31.

besar merupakan data-data kualitatif yang tidak dapat diklasifikasikan dalam kategori-kategori.

Dari analisa secara kualitatif tentunya harus mampu menghasilkan suatu laporan penelitian yang dapat di pertanggungjawabkan secara ilmiah.

XI. Jadwal Waktu Pelaksanaan

- | | |
|----------------------|------------|
| 1. Persiapan | : 10 hari |
| 2. Pengumpulan data | : 30 hari |
| 3. Analisa data | : 40 hari |
| 4. Penulisan laporan | : 40 hari |
| Jumlah | : 120 hari |



DEPARTEMEN TENAGA KERJA
KANTOR KABUPATEN KUDUS
(WILAYAH KERJA : KABUPATEN KUDUS DAN JEPARA)

Jalan Mejobo No. 65 Telpn (0291) 22691 Kudus - 59319

S U R A T - K E T R A N G A K

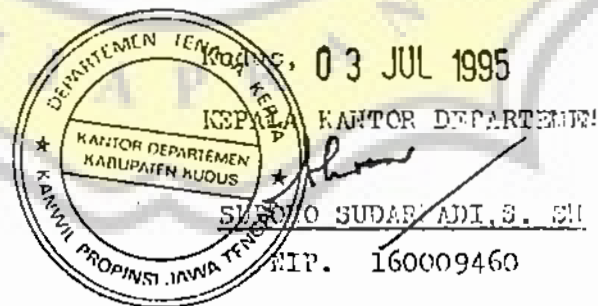
Nomor : Ket. *1311* /W.10/K.11/95

Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Kudus Menearangkan

1 :
M e m a : HNELLY MASRIAH
N I M : 90.20.686
N I R M : 90.6.111.01000.50087
A l a m a t : Dersalam Selatan 940 Kudus
Judul Sekrepsi : Peranan dan Fungsi Kantor Departemen Tenaga Kerja
 Dalam Pengiriman Tenaga Kerja Keluar Negeri melalui
 Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Telah mengadakan SURVEY untuk mengumpulkan data guna menyusun Sekrepsi -
ana Lengkap di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Kudus, sesuai de -
Surat Dekan Nomor : B. 202/401/UKS.05/II/1995 tanggal 27 Februari 1995.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, untuk dapat dipergunakan seperlu -



YAYASAN SANDJOJO
FAKULTAS HUKUM UNIKA SOEGIJAPRANATA
Jl. Pawiyatan Luhur VI/I Telp. 316142-311167 Semarang

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini RABU tanggal 14 JUNI 1995 berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Katolik Soegijapranata Semarang Nomor : A.50.01/3494/Kep/VII/1990 tanggal 31 Agustus 1990 perihal Penunjukan Dosen Pembimbing Skripsi :

I. Nama : A. Widanti Soebijanto, SH. CN
Pangkat / Golongan : Lektor Kepala Madya / IV B
J a b a t a n :

II. Nama :
Pangkat / Golongan :
J a b a t a n :

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut dibawah ini sedang dalam Porses Pembimbingan Skripsi :

Nama : Helly Masri'ah
Nim / Nirm : 90.20.686 / 90.6.111.01000.50087
Fakultas / Jurusan : Hukum / Perdata Dagang
J u d u l : Peranan Dan Fungsi Kantor Departemen Tenaga Kerja Dalam Pengiriman Tenaga Kerja Ke Luar Negeri Melalui Program Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

NO	PROGRAM	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	30-1-1995	Disetujui
02	Proposal	17-2-1995	Disetujui
03	Rencana Penelitian	30-3-1995	Disetujui
04	Kerangka Skripsi	24-4-1995	Disetujui
05	Pengumpulan Data	28-5-1995	Disetujui
06	Analisa Data	2-6-1995	Disetujui
07	Penyusunan Laporan / Penulisan Skripsi	10-6-1995	Disetujui

Demikian Berita Acara Bimbingan Skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Mengetahui
D e k a n,

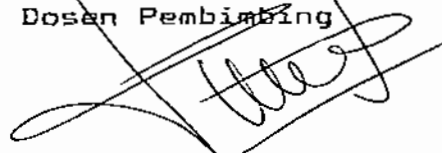


(Henricus Sanyotohadi, SH.MK)



FAKULTAS HUKUM

Semarang, 14 JUNI 1995
Dosen Pembimbing



(A. Widanti Soebijanto, SH. CN)



PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : PER - 02 /MEN/1994
T E N T A N G
PENEMPATAN TENAGA KERJA DI DALAM DAN
KE LUAR NEGERI



MENTERI TENAGA KERJA
REPUBLIK INDONESIA

**PERATURAN
MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : PER - 02 /MEN/1994
T E N T A N G
PENEMPATAN TENAGA KERJA DI DALAM DAN
KE LUAR NEGERI**

MENTERI TENAGA KERJA REPUBLIK INDONESIA

- Menimbang : a. bahwa penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri perlu ditingkatkan dan dikembangkan sejalan dengan amanat GBHN tahun 1993;
- b. bahwa ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-06/MEN/1987 tentang Bursa Kerja Swasta dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/MEN/1991 tentang Antar Kerja Antar Negara sudah tidak sesuai lagi dengan keperluan dan perkembangan keadaan maka perlu dicabut;
- c. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang
Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Peng-

awasan Perburuan Tahun 1948 Nomor 23
Dan Republik Indonesia Untuk Seluruh Indo-
nesia; Jis Stb 1936 no. : 650 dan Stb 1938
no. : 386 tentang Peraturan Pelaksanaan Pe-
ngarahan Orang Indonesia Untuk Melaksana-
kan Pekerjaan Di Luar Indonesia;

2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 ten-
tang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai
Tenaga Kerja;
3. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1968 tentang
Penanaman Modal Dalam Negeri;
4. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang
Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan;
5. Undang-Undang Nomor : 1 Tahun 1987 ten-
tang Kamar Dagang dan Industri;
6. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang
Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Jis Peraturan
Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, Keputu-
san Presiden Nomor 22 Tahun 1993 dan Keputu-
san Menteri Tenaga Kerja Nomor 05 Tahun
1993;
7. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang
Keimigrasian;
8. Peraturan Pemerintah Nomor : 71 Tahun 1991
tentang Latihan Kerja;
9. Keputusan Presiden R.I. Nomor : 15 Tahun
1976 tentang Pokok-Pokok Organisasi Perwa-
kilan R.I. di Luar Negeri;
10. Keputusan Presiden RI nomor : 4 Tahun 1980
tentang Wajib Laport Lowongan Pekerjaan;
11. Keputusan Presiden R.I. Nomor : 15 Tahun
1984 Jo Keputusan Presiden R.I. Nomor : 104
Tahun 1993 tentang Perubahan Atas Keputu-
san Presiden Nomor 15 Tahun 1984 Tentang

Susunan Organisasi Departemen Sebagaimana Telah Duapuluh Kali Diubah, Terakhir Dengan Keputusan Presiden R.I. Nomor 83 Tahun 1993;

12. Keputusan Presiden R.I. Nomor : 28 Tahun 1990 tentang Kebijakan Pemberian Surat Keterangan Fiska! Luar Negeri;
13. Keputusan Presiden R.I Nomor : 96 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kabinet Pembangunan VI.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA TENTANG PENEMPATAN TENAGA KERJA DI DALAM DAN KE LUAR NEGERI**

**BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1**

Dalam peraturan ini yang dimaksud dengan :

- a. Penempatan Tenaga Kerja adalah kegiatan pengerahan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses Antar Kerja, untuk mempertemukan persediaan dan permintaan tenaga kerja baik di dalam maupun ke luar negeri;
- b. Antar Kerja adalah suatu mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, baik untuk sementara waktu maupun tetap, serta pelayanan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya;
- c. Tenaga Kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna

menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat;

- d. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan dibidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian dan olah raga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja;
- e. Surat Ijin Usaha Penempatan Perusahaan Jasa TKI yang selanjutnya disebut SIUP-PJTKI adalah ijin usaha Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia untuk dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja bagi pemenuhan kebutuhan pihak lain baik di dalam maupun ke luar negeri;
- f. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut PJTKI adalah Badan Usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang memiliki Surat Ijin Usaha PJTKI untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri;
- g. Mitra Usaha penempatan tenaga kerja yang selanjutnya disebut Mitra Usaha adalah Instansi atau Badan Usaha berbentuk badan hukum atau pihak lain baik di dalam maupun di luar negeri yang bertanggung jawab menyalurkan tenaga kerja kepada Pengguna Jasa Tenaga Kerja;
- h. Pengguna Jasa Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Pengguna Jasa adalah Instansi Pemerintah atau Badan Usaha berbentuk badan hukum, perusahaan dan perorangan di dalam atau di luar negeri yang bertanggung jawab mempekerjakan tenaga kerja;
- i. Perwakilan Penempatan tenaga kerja di luar negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan Luar Negeri adalah pihak yang bertindak untuk dan atas nama PJTKI yang berkedudukan di luar negeri;
- j. Perwakilan Penempatan tenaga kerja di daerah yang selanjutnya disebut Perwakilan Daerah adalah pihak yang bertindak untuk dan atas nama PJTKI yang berkedudukan di

wilayah hukum Republik Indonesia;

- k. Bursa Kerja Khusus yang selanjutnya disebut BKK adalah Bursa Kerja di Satuan Pendidikan Menengah, Pendidikan Tinggi dan Lembaga Pelatihan Kerja;
- l. Proposal Kegiatan Perusahaan yang selanjutnya disebut PKP adalah rencana kegiatan teknis operasional perusahaan yang disusun untuk jangka waktu tertentu yang memuat rencana kegiatan usaha (business plan) tentang penempatan tenaga kerja secara rinci berdasarkan hasil survey, riset atau pengalaman yang telah diperoleh pada masa lalu, yang akan dipakai sebagai salah satu tolok ukur penilaian rencana dan pelaksanaan kegiatan perusahaan;
- m. Surat Persetujuan Penempatan yang selanjutnya disebut SPP adalah surat persetujuan dalam rangka penempatan tenaga kerja di dalam negeri;
- n. Perjanjian Pengerahan (Recruitment Agreement) adalah perjanjian secara tertulis antara PJTKI dengan Mitra Usaha atau Pengguna Jasa mengenai penempatan TKI yang mengatur hak dan kewajiban serta kedudukan masing-masing pihak;
- o. Perjanjian Kerja adalah perjanjian yang dibuat secara tertulis antara TKI dengan Pengguna Jasa TKI, yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak;
- p. Visa Kerja Panggilan perorangan adalah ijin masuk kesuatu negara untuk bekerja berdasarkan panggilan dari Pengguna Jasa;
- q. Bank Peserta Program Penempatan Tenaga Kerja yang selanjutnya disebut Bank Peserta Program, adalah Bank yang berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri secara utuh sebagai satu paket mulai dari pra penempatan sampai dengan purna penempatan;
- r. Menteri adalah Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

Pasal 2

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri harus mentaati ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 3

- (1) Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilaksanakan secara tertib, efisien dan efektif untuk mencapai peningkatan kesejahteraan tenaga kerja, pemasukan devisa, perluasan lapangan kerja dan keberhasilan usaha jasa penempatan tenaga kerja dengan memperhatikan harkat dan martabat bangsa dan negara, melalui pendayagunaan permintaan pasar kerja di dalam dan di luar negeri.
- (2) Untuk mencapai sasaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) Menteri dapat menunjuk Badan Usaha tertentu.
- (3) Ruang Lingkup kegiatan Badan Usaha sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 4

Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja dan atau mengikuti latihan kerja di luar negeri dengan menggunakan visa panggilan (Calling Visa) perorangan dibantu dan diberi kemudahan, untuk itu TKI yang bersangkutan perlu melaporkan diri ke Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat.

BAB II
PELAKSANA PENEMPATAN TENAGA KERJA
Bagian Pertama
Lembaga Pelaksana
Pasal 5

- (1) Lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari :
- a. Lembaga dan Instansi Pemerintah, dalam rangka kerjasama antar lembaga pemerintah atau swasta dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri setelah mendapat persetujuan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri;
 - b. Badan Hukum lain dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri untuk kepentingan sendiri setelah mendapat persetujuan tertulis Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri;
 - c. BKK dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan bekerjasama dengan PJTKI untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri;
 - d. Badan Usaha Swasta yang memenuhi persyaratan dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja setelah mendapat Surat Ijin Usaha Penempatan PJTKI dari Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.
 - e. Badan Usaha tertentu yang ditunjuk Menteri.
- (2) Penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, d dan e dilaksanakan dalam rangka memenuhi kebutuhan sendiri atau permintaan pihak lain.

Bagian Kedua
Persyaratan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia
Pasal 6

- (1) Badan Usaha Swasta yang berusaha di bidang penempatan tenaga kerja wajib memiliki SIUP-PJTKI.

(2) Untuk mendapatkan SIUP-PJTKI, harus memenuhi persyaratan umum sebagai berikut :

- a. badan hukum perusahaan berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atas dasar Akte Notaris sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan mencantumkan adanya kegiatan usaha di bidang jasa ketenagakerjaan;
- b. modal usaha harus seluruhnya dimiliki oleh Warga Negara Indonesia;
- c. direksi dan atau Pemilik perusahaan harus Warga Negara Indonesia;
- d. memenuhi ketentuan tentang modal disetor minimum dan dana jaminan sebagai deposito PJTKI pada Bank peserta program penempatan tenaga kerja;
- e. mempunyai referensi dari Bank peserta program penempatan tenaga kerja;
- f. pernyataan kesanggupan untuk memiliki Balai Latihan Kerja sendiri paling lambat dalam jangka waktu 5 (lima) tahun setelah mendapat SIUP-PJTKI berdasarkan Peraturan Menteri ini;
- g. mempunyai Proposal Kegiatan Perusahaan untuk jangka waktu minimal 3 (tiga) tahun kedepan.

(3) Modal disetor untuk perusahaan yang dimohonkan SIUP-PJTKI ditetapkan sebagai berikut :

- a. untuk perusahaan pemohon SIUP-PJTKI dalam rangka penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri, modal disetor sekurang-kurangnya Rp 375.000.000,- (Tiga ratus tujuh puluh lima juta rupiah);
- b. untuk perusahaan pemohon SIUP-PJTKI dalam rangka penempatan tenaga kerja hanya di dalam negeri, modal disetor sekurang-kurangnya Rp. 100.000.000,- (seratus juta rupiah).

(4) Dalam rangka pembinaan tanggung jawab dan peningkatan kesejahteraan Karyawan Perusahaan pemegang SIUP-PJTKI, sekurang-kurangnya 10 % (sepuluh per seratus) dari total sa-

ham perusahaan disediakan sebagai porsi keikutsertaan Karyawan Perusahaan yang bersangkutan dalam bentuk Koperasi, dan ditingkatkan menjadi sekurang-kurangnya 20% (dua puluh per seratus) setelah 5 (lima) tahun.

- (5) Persyaratan teknis dan tata cara permohonan SIUP-PJTKI diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 7

- (1) SIUP-PJTKI diterbitkan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.
- (2) Dalam rangka menjamin adanya kelangsungan usaha, SIUP-PJTKI sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berlaku sampai dengan adanya pembatalan atau pencabutan SIUP-PJTKI sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 8

Setiap perubahan atau penggantian personil direksi dan atau pemegang saham perusahaan sebagaimana tercantum dalam dokumen persyaratan untuk mendapatkan SIUP-PJTKI, harus dilaporkan secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja c.q Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja.

Pasal 9

Dalam rangka mendukung kegiatan usaha yang berdaya guna dan berhasil guna, PJTKI dapat mendirikan Perwakilan yang memenuhi persyaratan baik di dalam maupun di luar negeri.

Bagian Ketiga

Tugas, Hak dan Kewajiban

Pasal 10

Lembaga Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) melaksanakan tugas kegiatan pe-

penempatan tenaga kerja sesuai dengan proses Antar Kerja baik di dalam dan atau ke luar negeri.

Pasal 11

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) sesuai dengan status dan persyaratan kelembagaannya mempunyai hak antara lain :

- a. menempatkan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri;
- b. menyediakan tenaga kerja yang diperlukan Pengguna Jasa baik di dalam maupun di luar negeri;
- c. memperoleh informasi pasar kerja dari dalam dan luar negeri;
- d. memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja;
- e. mendapat biaya jasa penempatan dari Pengguna Jasa di dalam maupun luar negeri;
- f. mendapat biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- g. mengelola bank data tenaga kerja terampil atau berpengalaman.

Pasal 12

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pasal 5 ayat (1) mempunyai kewajiban antara lain untuk :

- a. melaksanakan penempatan tenaga kerja;
- b. memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan;
- c. melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja;
- d. menyiapkan TKI yang berkualitas dalam segi mental, fisik, ke-trampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi;
- e. melaksanakan promosi dan pemasaran jasa TKI;
- f. menyelenggarakan management information system. (MIS);

- g. melaporkan setiap penempatan, pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Departemen Tenaga Kerja secara berkala dan insidental untuk hal yang khusus;
- h. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja mulai dari pra sampai dengan purna penempatan, termasuk pengamanan pelaksanaan perjanjian kerja yang mengikat Pengguna Jasa TKI.
- i. membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan dengan ketentuan laporan tahunan harus diaudit oleh Akuntan Publik.

Pasal 13

- (1) PJTKI dapat melakukan kegiatan penempatan tenaga kerja untuk suatu paket kontrak pekerjaan penyediaan dan pengelolaan tenaga kerja.
- (2) Untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendapat persetujuan tertulis dari Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.

BAB III PENYIAPAN KUALITAS TENAGA KERJA

Pasal 14

- (1) Penyiapan kualitas tenaga kerja yang belum memiliki keterampilan dilaksanakan melalui kegiatan pelatihan, uji keterampilan dan orientasi pra pemberangkatan.
- (2) Pelatihan keterampilan bagi tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja milik PJTKI atau Lembaga Pelatihan Kerja lainnya yang telah mendapat akreditasi dari Departemen Tenaga Kerja.
- (3) Untuk menentukan kualifikasi keterampilan tenaga kerja, Lembaga Pelatihan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melaksanakan Uji Keterampilan berdasarkan Standart Kua-

lifikasi Keterampilan yang ditetapkan Departemen Tenaga Kerja.

- (4) Balai Latihan Kerja atau Lembaga Pelatihan Kerja lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menerbitkan Surat Tanda Tamat Latihan (STTL) atau Sertifikat Latihan bagi para peserta latihan yang dinyatakan lulus pada akhir program pelatihan berdasarkan Standar Sertifikasi yang ditetapkan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Pasal 15

- (1) Calon TKI yang telah memiliki ijazah pendidikan formal atau kejuruan yang diakui secara Nasional harus mengikuti pelatihan keterampilan dan keahlian sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan.
- (2) Pelatihan Keterampilan dan keahlian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan yang telah diakreditasi oleh Departemen Tenaga Kerja.
- (3) Calon TKI yang mengikuti pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mengikuti test atau uji keterampilan yang dilaksanakan oleh Pengguna Jasa dan atau Balai Latihan Kerja atau TIM Uji Keterampilan yang telah mendapat akreditasi Departemen Tenaga Kerja.

Pasal 16

Balai Latihan Kerja, Lembaga Pelatihan dan Tim Uji Keterampilan sebagaimana dimaksud pada pasal 14 dan 15 harus bertanggung jawab penuh atas kualitas hasil pelatihan dan uji keterampilan yang dilaksanakan.

BAB IV

PROMOSI DAN PEMASARAN JASA TENAGA KERJA

Pasal 17

- (1) Promosi dan Pemasaran Jasa Tenaga Kerja dilakukan secara

- aktif untuk mencapai peningkatan kualitas dan pengembangan penempatan tenaga kerja di setiap sektor kegiatan baik di dalam maupun di luar negeri.
- (2) Untuk efisiensi serta efektivitas promosi dan pemasaran jasa tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus didukung dengan sarana dan metoda untuk memantau serta menganalisis kondisi pasar kerja agar dapat melakukan penyiapan tenaga kerja sesuai dengan permintaan.

BAB V
PENEMPATAN TENAGA KERJA DI DALAM NEGERI
Pasal 18

Setiap penempatan tenaga kerja di dalam negeri harus dilaksanakan dengan SPP.

Pasal 19

- (1) Untuk mendapatkan SPP sebagaimana dimaksud dalam pasal 18, pelaksana penempatan harus menunjukkan bukti adanya permintaan dari pengguna jasa dengan penjelasan tentang ruang lingkup sasaran penempatannya baik Lokal maupun Antar Daerah.
- (2) Tata cara pemberian persetujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Pasal 20

Pengguna Jasa sebagaimana dimaksud pasal 19 ditetapkan untuk memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. harus mampu membuat dan menandatangani perjanjian kerja dengan tenaga kerja;
- b. harus mempunyai alamat dan nama penanggung jawab yang jelas;

- c. harus sanggup dan mampu memenuhi serta melaksanakan keseluruhan isi perjanjian kerja yang telah berlaku secara syah.

Pasal 21

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana di maksud pada pasal 5 ayat (1) yang menempatkan tenaga kerja di dalam negeri harus bertanggung jawab atas keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja sejak dari daerah asal sampai dengan tiba dan diterima oleh Pengguna Jasa.

Pasal 22

Setiap calon tenaga kerja yang dipersiapkan untuk dipekerjakan di dalam negeri harus memenuhi persyaratan umum:

- a. usia minimal 18 tahun;
- b. memiliki Kartu Tanda Penduduk;
- c. sehat mental dan fisik;
- d. berpendidikan tertentu, memiliki keterampilan atau keahlian sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan;
- e. terdaftar di Kantor Departemen Tenaga Kerja di wilayah tempat tinggalnya.

Pasal 23

Penempatan tenaga kerja Lokal dan Antar Daerah dilaksanakan secara tertib, efisien, efektif dan diberi kemudahan serta mampu memenuhi permintaan pasar kerja sesuai dengan perkembangan kesempatan kerja di dalam negeri.

BAB VI
PENEMPATAN TENAGA KERJA KE LUAR NEGERI

Pasal 24

PJTKI yang akan melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus mempunyai Mitra Usaha dan atau mendapatkan Pengguna Jasa.

Pasal 25

Mitra Usaha PJTKI di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 24 harus memenuhi persyaratan :

- a. badan hukum yang memiliki ijin usaha sebagai perusahaan jasa tenaga kerja dari instansi yang berwenang, atau badan hukum lain yang diperkenankan oleh peraturan perundang-undangan negara setempat;
- b. mempunyai alamat dan nama penanggung jawab yang jelas;
- c. mampu memantau dan membantu agar pelaksanaan isi perjanjian kerja antara Pengguna Jasa dengan TKI ditaati, serta ikut bertanggung jawab dalam penyelesaian masalah antara TKI dan Pengguna Jasa di luar negeri.

Pasal 26

Pengguna Jasa TKI sebagaimana dimaksud pada pasal 24 harus memenuhi persyaratan :

- a. badan hukum atau perorangan yang diperkenankan memperkerjakan tenaga kerja asing oleh peraturan perundang-undangan negara setempat;
- b. mempunyai alamat jelas;
- c. sanggup dan mampu memenuhi, mentaati serta melaksanakan keseluruhan isi perjanjian kerja yang telah di tandatangani bersama TKI, dan berlaku secara syah.

Pasal 27

Setiap calon TKI yang dipersiapkan untuk dipekerjakan ke luar negeri harus memenuhi persyaratan umum :

- a. usia minimal 18 tahun;
- b. memiliki Kartu Tanda Penduduk;
- c. sehat mental dan fisik;
- d. berpendidikan tertentu, memiliki keterampilan atau keahlian atau pengalaman kerja sesuai dengan persyaratan jabatan atau pekerjaan yang diperlukan;
- e. terdaftar di kantor Departemen Tenaga Kerja di wilayah tempat tinggalnya;
- f. memiliki Pasport dari Kantor Imigrasi secara sah sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 28

Penempatan TKI ke luar negeri dilaksanakan melalui proses penyediaan, penyiapan kualitas, pemberian perlindungan dan pelayanan sejak dari daerah asal, pada saat penempatan sampai dengan kedatangan dari luar negeri dan kepulangan ke daerah asal TKI.

Pasal 29

Penempatan TKI ke luar negeri dapat dilaksanakan kesemua negara tujuan kecuali Menteri menentukan lain mengingat kepentingan negara dan atau kondisi pasar kerja di luar negeri.

Pasal 30

- 1) Penyediaan tenaga kerja dilaksanakan melalui kegiatan penyuluhan, pengumuman, pendaftaran dan seleksi administrasi berdasarkan permintaan nyata dari Mitra Usaha dan atau Pengguna Jasa.

- (2) Kegiatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan oleh PJTKI dengan mengetrapkan Sistim Antar Kerja melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja daerah asal TKI.
- (3) Untuk melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), PJTKI dapat bekerjasama dengan :
- a. lembaga Pelaksana Penyediaan Calon TKI yang telah mendapat pengesahan dari Departemen Tenaga Kerja;
 - b. perusahaan pemegang SIUP-PJTKI yang melaksanakan kegiatan khusus untuk penempatan tenaga kerja di dalam negeri;
 - c. badan usaha tertentu yang ditunjuk oleh Menteri;
 - d. organisasi Profesi yang memiliki persediaan tenaga kerja terampil;
 - e. BKK.

Pasal 31

Perlindungan kepada tenaga kerja peserta program penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 32

Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) huruf a, b, d dan e sebelum melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri harus memenuhi kewajiban yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja antara lain :

- a. persyaratan penempatan tenaga kerja;
- b. seleksi terhadap kualitas Calon Pengguna Jasa tenaga kerja;
- c. kejelasan dan kepastian perlindungan hukum bagi tenaga kerja;
- d. kepastian pengikutsertaan tenaga kerja dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan atau sistim jaminan kesejahteraan TKI serta sistim asuransi lainnya di negara penempatan tenaga kerja.

Pasal 33

- (1). Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (1) huruf a, b, d dan e yang menempatkan TKI ke luar negeri harus bertanggung jawab atas :
 - a. keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja sejak dari daerah asal sampai dengan kedatangan dari luar negeri, kepulangannya ke tempat asal dan keberangkatan kembali setelah cuti;
 - b. mengurus penyelesaian permasalahan yang timbul antara tenaga kerja dengan Pengguna Jasa berdasarkan perjanjian kerja dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara setempat.
 - c. hak-hak TKI yang belum diselesaikan dan atau belum dipenuhi oleh Pengguna Jasa.
- (2). Dalam menyelesaikan permasalahan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b dapat minta bantuan Perwakilan R.I. atau bekerjasama dengan Badan Usaha yang ditunjuk oleh Menteri.

Pasal 34

TKI yang bekerja di luar negeri harus mengikuti program tabungan, pengiriman uang (remittance) dan program kesejahteraan TKI yang diatur dengan keputusan Menteri.

Pasal 35

Perwakilan Republik Indonesia sesuai dengan fungsinya melaksanakan pembinaan, perlindungan dan pemberian bantuan dalam penyelesaian permasalahan TKI di negara wilayah akreditasinya.

BAB VII
PEMBINAAN, EVALUASI DAN PENINDAKAN
Pasal 36

- (1) Pembinaan umum terhadap kegiatan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri dilaksanakan secara koordinasi fungsional dengan mengikutsertakan :
 - a. Departemen Dalam Negeri dalam pengurusan dokumen jati diri para Calon TKI di daerah asal;
 - b. Departemen Kehakiman cq. Ditjen. Imigrasi dalam pengurusan Surat Perjalanan R.I (Pasport);
 - c. Departemen Perhubungan dalam pengurusan dokumen dan kelancaran pengangkutan TKI ke tempat tujuan;
 - d. Departemen Luar Negeri atau Perwakilan R.I dalam pembinaan dan perlindungan umum WNI, dan bantuan penyelesaian kasus TKI di luar negeri;
 - e. Departemen Penerangan R.I dalam kegiatan penyuluhan atau pemasyarakatan program penempatan tenaga kerja;
 - f. Departemen Keuangan dalam kegiatan pemberian Bebas Fiskal Luar Negeri dan peningkatan peran serta lembaga Perbankan serta kemudahan urusan Bea Cukai bagi TKI;
 - g. Aparat penegak hukum dan Lembaga atau Instansi terkait lainnya dalam pelaksanaan tindakan penegakkan hukum (law enforcement);
 - h. Instansi teknis lainnya yang terkait.
- (2) Dalam rangka pembinaan kegiatan penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) setiap pelaksana penempatan tenaga kerja dikenakan biaya pembinaan sesuai dengan jenis dan tingkat jabatan serta tujuan penempatan TKI yang bersangkutan.
- (3) Besarnya biaya pembinaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) akan diatur dan ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 37

Pembinaan teknis terhadap PJTKI dan BKK dilaksanakan secara berlanjut dan terkoordinasi dengan Instansi atau Lembaga yang berkompeten, meliputi pembinaan di bidang :

- a. organisasi dan manajemen;
- b. peningkatan kualitas personil;
- c. permodalan;
- d. peningkatan pemasaran jasa tenaga kerja;

Pasal 38

- (1) Evaluasi terhadap Kinerja (Performance) PJTKI dan BKK dilakukan secara berkala dan atau insidental oleh Tim Evaluasi;
- (2) Tim Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibentuk dan diatur pelaksanaan tugasnya oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.

Pasal 39

Dalam rangka tindak lanjut hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 38, Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri atau Pejabat Struktural sesuai dengan fungsi serta tingkat kewenangannya melakukan tindakan administratif dalam bentuk :

- a. teguran atau peringatan secara lisan;
- b. teguran atau peringatan secara tertulis;
- c. penghentian sementara kegiatan atau skorsing;
- d. pencabutan SIUP-PJTKI atau Surat Ijin BKK.

BAB VIII
PENGAWASAN
Pasal 40

- (1) Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap ditaatinya peraturan ini dan petunjuk pelaksanaannya sesuai prosedur yang berlaku.
- (2) Dalam hal-hal tertentu pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara terpadu antar Instansi yang terkait baik ditingkat Pusat maupun di Daerah.

BAB IX
KETENTUAN PIDANA
Pasal 41

- (1) PJTKI yang melanggar ketentuan pasal 2, pasal 6 ayat (1), pasal 8, pasal 12, pasal 13, pasal 16, pasal 18, pasal 21, pasal 30, pasal 31, pasal 32, dan pasal 33 ayat (1) diancam dengan hukuman kurungan dan atau denda berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan dalam petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dari peraturan Menteri ini dapat dikenakan ancaman hukuman kurungan dan atau denda berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB X
KETENTUAN PERALIHAN
Pasal 42

- (1) SIUP Pengerah dan ijin BKS yang dikeluarkan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1991 dan Nomor PER-06/MEN/1987 yang belum habis masa berlakunya, masih tetap berlaku dan harus mengadakan penyesuaian dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan ini, selambat-lambatnya dalam jangka waktu 6 (enam) bulan sejak

tanggal penetapan berlakunya Peraturan ini.

- (2) SIP yang dimiliki oleh PPTKI berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN/1991 tetap berlaku sampai berakhirnya jangka waktu ijin tersebut.

BAB XI
KETENTUAN-KETENTUAN LAIN
Pasal 43

Asli SIUP-PPTKI berdasarkan Peraturan Menteri Nomor : PER-01/MEN/1991 dan ijin BKS berdasarkan Peraturan Menteri Nomor ; PER-06/MEN/1987 harus dikembalikan kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja setempat pada saat pengambilan SIUP-PJTKI yang baru berdasarkan Peraturan Menteri ini.

BAB XII
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 44

- (1) Dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri ini, maka :
 - a. Peraturan Menteri Muda Perburuhan R.I. Nomor : 11 tahun 1959 tentang Antar Kerja Antar Daerah;
 - b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. : 4 tahun 1970 tentang Pengerahan tenaga kerja;
 - c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-06/Men/1987 tentang Bursa Kerja Swasta;
 - d. Peraturan Menteri tenaga kerja Nomor : Per-01/Men/1991 tentang Antar Kerja Antar Negara;dinyatakan tidak berlaku, sedangkan peraturan pelaksanaannya tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja ini.
- (2) Petunjuk Pelaksanaan Peraturan ini diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Pasal 45

Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini mulai berlaku pada tanggal 1 Agustus 1994

Ditetapkan di : J A K A R T A
Pada tanggal : 17 Pebruari 1994

MENTERI TENAGA KERJA R.I.



Drs. ABDUL LATIEF



LAMPIRAN I : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 NOMOR : KEP-44/MEN/1994
 TANGGAL : 17 FEBRUARI 1994

EMPLOYMENT ORDER FORM FOR INDONESIAN WORKERS
 REQUESTED BY OVERSEAS EMPLOYERS

I. NAME AND ADDRESS OF INSTITUTIONS/ESTABLISHMENT/INDIVIDUAL	
1.	Country and place of employment
2.	Government institution/Recruitment Company/Recruitment Representative *) Name Type of establishment Address PO BOX Phone/Fac/Telex
	Name of Employer of the Government Institution/Establishment : Address PO BOX Phone/Fac/Telex
3.	Name of The User on the Government Institution/Establishment **) Type of Establishment Address PO BOX Phone/Fac/Telex
4.	Individual User employed Indonesian Workers **) ***) Name Occupation Address PO BOX Phone/Fax/Telex

*) Delete if not necessary
 **) If not sufficient, please notice specification in page 4
 ***) Special for Saudi Arabia

5.	a. The establishment representative in Indonesia Nama of Establishment Type of Establishment Adress of Establishment PO BOX Phone/Fac/Telex	
	b. Name of Employer Adress of Employer PO BOX Phone/Fac/Telex	
	c. Number and Date of Recruitment Agreement Number Date	
II TYPE AND NUMBER OF WORKERS REQUESTED		
1.	Job title	
2.	Duties of the job	
3.	Number needed elaborated in dispatching schedule from Indonesia	
4.	Proposed duration of service	
III PERSONAL REQUIREMENTS		
1.	Age and sex	
2.	Education	
3.	Expence	
4.	Marital status	
5.	Number of dependents allowed	

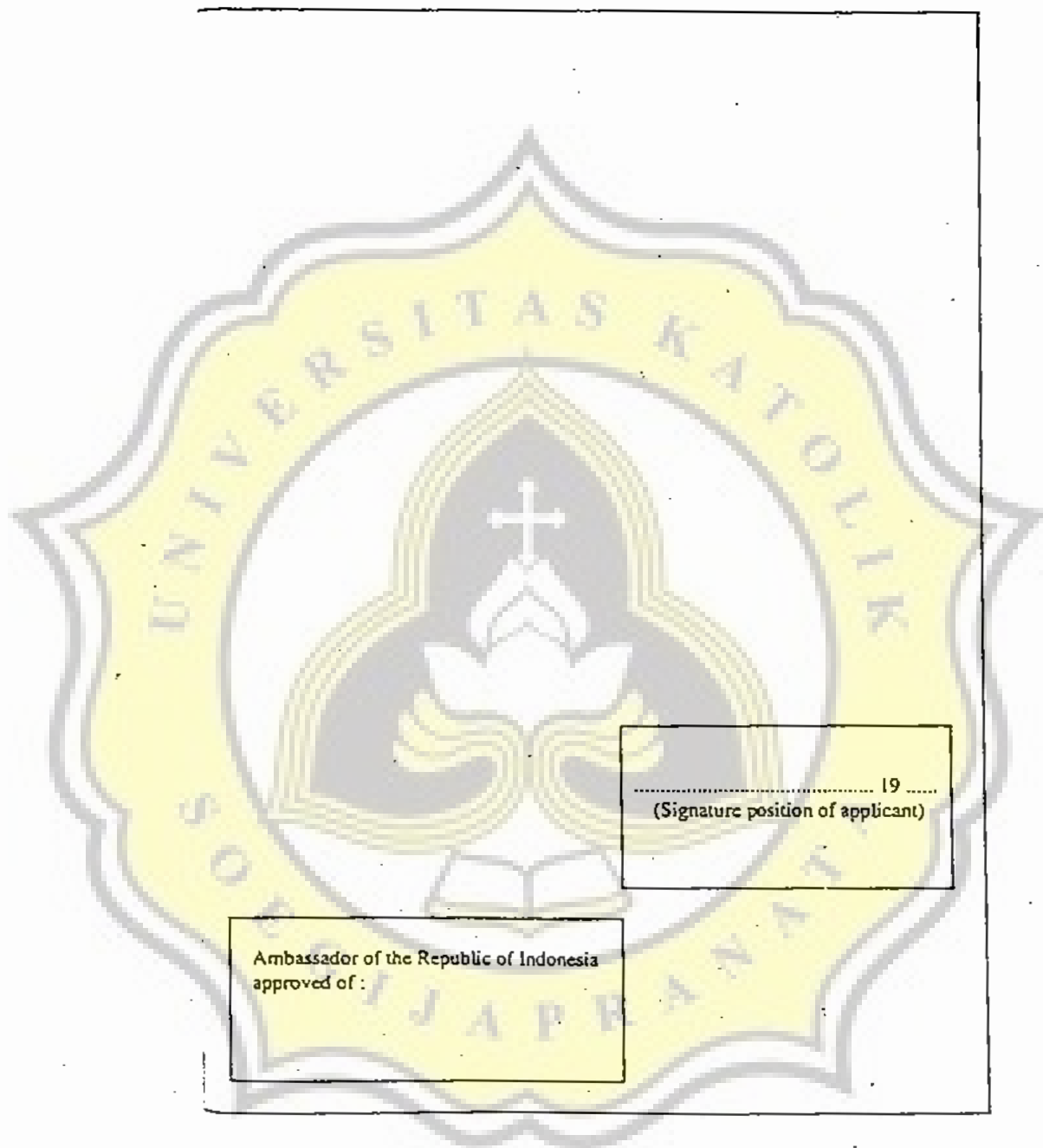
IV	TERM OF EMPLOYMENT	
1.	Number of working hours	
2.	Wage per day/week/month specified according to jobs	
3.	Other benefits	
4.	Insurance againsts accident or industrial (occupational) disease/life insurance (during the term of overseas employment)	

V	TRANSPORTATION AND SOCIAL PROVISION	
1.	Transportation from Indonesia to the place of employment and return	
2.	Board and lodging	
3.	Health care/medical treatment	
4.	Working outfit	

..... 19

(Signature and position of applicant)

Ambassador of the Republic of Indonesia



..... 19
(Signature position of applicant)

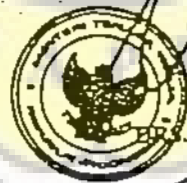
Ambassador of the Republic of Indonesia
approved of :

FOR OFFICIAL USE ONLY :

Labour Attache/Authorized Official

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 17 Februari 1994

MENTERI TENAGA KERJA



ABDUL LATIEF

Lampiran II : Keputusan Menteri Tenaga Kerja
Nomor : KEP-44/MEN/1994
Tanggal : 17 Februari 1994

..... 199

Nomor :
Lampiran :
Perihal : Rencana Kebutuhan
Calon TKI

Yth. Ka. Kanwil Depnaker/
Ka. Balai AKAN *)
Propinsi
Di

Dalam rangka pemenuhan permintaan nyata yang kami terima dari Mitra Usaha/Pengguna Jasa di Negara dengan ini kami menyampaikan rencana kebutuhan Calon TKI sebagai berikut :

1. Jumlah Calon TKI : a. Laki-laki : Orang
b. Perempuan : Orang
2. Melalui Sistem Antar Kerja di Kandepnaker : a.
b.
c.
d.
e.

Untuk itu, kami lampirkan foto copy dokumen berupa :

- a. permintaan nyata;
- b. perjanjian pengerahan;

Demikian untuk diketahui dan kami bertanggung jawab penuh atas proses penempatan Calon TKI yang bersangkutan.

Tembusan Kepada :

Ka. Kandepnaker Ybs.

*) Coret yang tidak perlu

Penanggung Jawab PITKU/
Pelaksana Penempatan

Meterai
Rp. 1.000.-

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 17 Februari 1994

Menteri Tenaga Kerja



Dr. Abdul Latief

LAMPIRAN III : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 NOMOR : KEP-44/MEN/1994
 TANGGAL : 17 FEBRUARI 1994
 KARTU IDENTITAS TENAGA KERJA INDONESIA (KITKI) I
 KODE KANDEPNAKER :
 NOMOR INDUK TKI :

Foto TKI ybs
 (4 x 6 cm)

1. NAMA LENGKAP TKI	:	
2. Tempat dan Tanggal Lahir	:	
3. Jenis Kelamin	:	Laki-laki/Perempuan *)
4. Agama	:	
5. Status Perkawinan	:	Kawin/Belum Kawin/Janda/Duda *)
6. Alamat Lengkap TKI	:	
7. Nama dan Alamat Lengkap Suami/Istri *)	:	
8. Nama dan Alamat Lengkap Orang Tua/Wali *)	:	
9. Pendidikan Formal TKI	:	SD/SLTP/SLTA/SARMUD/SARJANA *)
10. Kartu Tanda Penduduk TKI	:	Lurah/Kedes *) Daerah/Kota *) Nomor *)
11. Keterangan dari Depnaker	:	AK/I No. Tgl.
12.	:	Tgl. Tgl. Kandepnaker Penugas Penugas Penyedia TKI/Perwakilan Daerah *) Petugas
NIP. :		() ()
Ditetapkan di : Jakarta Pada tanggal : 17 Februari 1994 Menteri Tenaga Kerja Abdul Latief		
KETERANGAN :		
1) Pengisian agar dengan mesin ketikan ditulis dengan huruf cetak/balok tinta hitam		
*) Coret yang tidak perlu		

DAFTAR LAPORAN KEBERANGKATAN/KEBERADAAN TKI^{*)}

LAMPIRAN IV : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
 NOMOR : KEP-146/GEN/1994
 TANGGAL : 17 FEBRUARI 1994

NAMA PERUSAHAAN :
 ALAMAT PERUSAHAAN :
 BERANGKAT TANGGAL :
 NEGARA TUJUAN :

NO	NAMA TENAGA KERJA INDONESIA TEMPAT & TGL LAHIR	JLINS KELAMIN	ALAMAT KELUARGA TKI DI INDONESIA KANDERMAKER	PERJANJIAN KERJA		JABATAN & GAJI	NAMA, ALAMAT & TELP. PENGGUNA JASA TKI	NOMOR TGL PASPOR & NO. VISA	NO. REKOMENDASI PUEBAS PISKAL
				LAMA	MULAI				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

*) Keterangan tidak perlu

19
 A.N. DIREKTUR UTAMA
 DIREKTUR OPERASIONAL

Ditandatangani : JAKARTA
 Pada tanggal : 17 Februari 1994



MENTERI TENAGA KERJA
 BUDUL LATIF

DAFTAR LAPORAN PERPANJANGAN HUBUNGAN KERJA/KEPULANGAN TKI *)

LAMPIRAN V : KEPUTUSAN MENTERI TENAGA KERJA
NOMOR : KEP-44/MEW/1994
TANGGAL : 17 FEBRUARI 1994

NAMA PERUSAHAAN :
ALAMAT PERUSAHAAN :
BERANGKAT TANGGAL :
NEGARA TEMPAT TKI BUKERJA :

NO.	NAMA TENAGA KERJA INDONESIA TEMPAT & TGL LAHIR	JENIS KELAMIN	ALAMAT KELUARGA TKI DI INDONESIA KANDEPNAKER	NO. & TANGGAL PASPORT SERKA NOMOR VISA	KETERANGAN (J)
1	2	3	4	5	6

..... 19

A.N. DIREKTUR UTAMA

Ditetapkan di : JAKARTA
Pada tanggal : 17 Februari 1994

CATATAN :

- I) Corel yang tidak perlu
- II) Berikan keterangan tentang :
 - a. Sebab kepulangan atau
 - b. Jangka waktu, upah dll bagi TKI yang memperpanjang hubungan kerja



M. SIDUL LATIF