

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DITINJAU DARI
PERMEN-U5/MEN/1988 TENTANG PERJANJIAN
PENGERAHAN TENAGA KERJA



SKRIPSI

*Untuk memenuhi sebagai persyaratan guna mencapai gelar S1
pada Program Study Ilmu Fakultas Hukum*

Oleh

WARDATUL JANNAH

NIM: 0300/FH/1999/4

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI**

2003

**PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DITINJAU DARI
PERMEN – U5/MEN/1988 TENTANG PERJANJIAN
PENGERAHAN TENAGA KERJA**

**Skripsi diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat
Untuk memperoleh gelar sarjana Hukum**

**O
L
E
H**

WARDATUL JANNAH

NIM. 0300/FH/1999/4

PEMBIMBING UTAMA



ABDUL MUHID, SH

PEMBIMBING PEMBANTU



THAMRIN, SH

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS GUNUNG RINJANI**

2003

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan yang berkaitan dengan permasalahan yaitu tentang pengawasan dan tanggung jawab perusahaan tenaga kerja Indonesia, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa:

1. Kegiatan kerja antar negara memang sangat diperlukan oleh suatu negara yang mana di dalam suatu negara tersebut terdapat jumlah penduduk yang sangat besar, sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia masih kurang sehingga tidak terdapat keseimbangan antar jumlah pendudukan dan lapangan pekerjaan yang tersedia.
2. Kegiatan kerja antar negara ini dimaksudkan juga untuk dapat memenuhi kebutuhan sosial ekonomi penduduk atau masyarakat tersebut sehingga tingkat kesejahteraan dan kemakmuran bagi penduduk atau masyarakat dapat tercapai.
3. Agar suatu kegiatan kerja antar negara berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja di dalam PER-01/MEN/1991 tentang Antar Kerja Antar Negara, maka diperlukan suatu perusahaan yang menaganiinya, dalam hal ini yaitu perusahaan penggerak Tenaga Kerja Indonesia yang akan melakukan kegiatan pengerahan tenaga kerja Indonesia yang akan melakukan pekerjaan di luar negeri.

4. Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan terhadap tenaga kerja Indonesia, misalnya adanya penganiayaan atau ketidak sewenang-wenangan dari pengguna jasa tenaga kerja Indonesia, karena disebabkan oleh mutu dan kualitas TKI kita yang tidak sesuai dengan kebutuhan di sana maka dalam hal ini merupakan tanggung jawab PPTKI untuk memberikan keterampilan atau keahlian kepada calon TKI yang akan melakukan pekerjaan di luar negeri sehingga TKI tersebut mempunyai kedudukan atau jabatan yang sesuai dengan keahlian, atau keterampilan yang dimilikinya yang sudah barang tentu dapat menghindari hal-hal yang tidak diinginkan. Hal ini tidak lepas dari pengawasan Depnaker kepada PPTKI didalam melakukan pengerahan agar tidak terjadi pengiriman TKI yang tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku (adanya TKI gelap).