

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini di mana dunia tidak lagi memiliki batas sehingga makin marak perdagangan barang dan jasa antar negara. Sektor perdagangan terutama perdagangan internasional secara umum berkembang kearah perdagangan yang lebih bebas dan terbuka. Kegiatan ekspor impor didasari oleh kondisi bahwa tidak ada suatu negara yang benar-benar mandiri karena satu sama lain saling membutuhkan dan saling mengisi. Setiap negara memiliki karakteristik yang berbeda, baik sumber daya alam, iklim, geografi, demografi, struktur ekonomi dan struktur sosial.

Salah satu sektor yang berkembang saat ini adalah perdagangan jasa melalui permintaan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing disuatu negara membantu mengisi kekurangan tenaga kerja akibat pertumbuhan demografis negara yang bersangkutan. Tenaga kerja asing yang berketrampilan tinggi dibutuhkan disuatu negara karena bisa memenuhi kebutuhan mendesak pasar tenaga kerja dengan keterampilan khusus mereka, sementara bagi yang berketerampilan rendah atau semi terampil mengisi lowongan di mana banyak warga di negara tujuan tidak mau melakukannya karena gaji yang rendah¹.

¹ IOM (International Organization for Migration), *Migrasi Tenaga Kerja Dari Indonesia (Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia Di Beberapa Negara Tujuan Di Asia Dan Timur Tengah)*, 2010, h.7

Pasal 1 angka (1) Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (selanjutnya disebut dengan “UU PPTKILN”) menentukan, “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah”. Hal ini sesuai dengan Pasal 28A Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut dengan “UUD 1945”) menentukan, “Setiap orang berhak untuk hidup serta berhak mempertahankan hidup dan kehidupannya” serta Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menentukan, “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, sehingga dapat disimpulkan dari kedua Pasal UUD 1945 tersebut adalah bahwa setiap manusia berhak untuk hidup dan mempertahankan kehidupannya, di mana untuk itu manusia berhak bekerja, mendapat imbalan, perlakuan yang adil serta layak dalam hubungannya. Upaya manusia guna mempertahankan kehidupannya adalah bekerja, di mana salah satunya adalah dengan menjadi TKI di luar negeri.

Sesuai pasal 10 UU PPTKILN pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri adalah pemerintah dan Pelaksanaan penempatan TKI swasta (selanjutnya disebut “PPTKIS”). Selain dua pihak tersebut Pasal 26 UU PPTKILN mengatur perusahaan dapat menempatkan TKI di luar negeri, untuk kepentingan perusahaan sendiri atas izin tertulis dari Menteri. TKI yang telah disalurkan keluar negeri dan memperoleh penempatan tersebut, dapat bekerja di berbagai bidang.

Upah yang tinggi di luar negeri menjadi faktor utama sebagian masyarakat Indonesia memilih bekerja sebagai TKI. Sebagai contoh sejak 14 Desember 2012 gaji TKI di Taiwan sebesar 18.780 NTD atau setara dengan Rp 6.291.300 yang diberlakukan mulai 1 Februari 2013. Di Hong Kong sejak September 2012, atas upaya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut “BNP2TKI”), pemerintah Hong Kong menetapkan kenaikan gaji TKI PLRT di Hong Kong sebesar 4,81 persen atau dari 3.740 dolar Hong Kong Rp 4.723.200 menjadi 3.920 dolar Rp 4.950.960 dan telah berlaku pada 20 September 2012². Di Indonesia sendiri, rata-rata Upah Minimum Regional (selanjutnya disebut “UMR”) Indonesia hanya 120 dollar Amerika Serikat per bulan³ atau setara dengan Rp 1,164,840 (dengan kurs 1 USD sekitar Rp 9,707). Data tersebut menunjukkan bahwa TKI yang bekerja di luar negeri dapat memiliki upah lebih tinggi dari rata-rata UMR di Indonesia.

Penyaluran TKI ke luar negeri berdampak pada pendapatan negara, yakni berdasarkan remitansi atau dana yang dibawa masuk oleh pekerja migrant ke negaranya asalnya⁴, dalam hal ini pengiriman upah buruh migrant ke Indonesia, total remitansi tahun 2012 sampai Juli sebesar Rp 58.257.830.946.580 dengan jumlah total penempatan sebanyak 362.510 TKI⁵. Hal ini membawa dampak positif bagi

² **BNP2TKI Berhasil Menaikkan Gaji TKI**,
<http://berita.plasa.msn.com/nasional/antara/bnp2tki-berhasil-menaikkan-gaji-tki>, diakses tanggal 15 Maret 2013

³ **Tahun 2013 UMR cuma bertambah Rp 20.000**
<http://nasional.kompas.com/read/2012/07/01/09432313/Tahun.2013..UMR..Cuma.Bertambah.Rp.20.000>, diakses tanggal 13 Maret 2013

⁴ <http://library.thinkquest.org/07aug/00782/id/remittance.html> diakses pada tanggal 10 April 2012

⁵ **Remitansi TKI 2011-2012 Tertinggi BP3TKI Jakarta**,

perekonomian negara karena penyaluran TKI ini memberikan pemasukan devisa bagi negara dan mengurangi tingkat pengangguran dalam negeri.

Salah satu dokumen penting penempatan TKI adalah perjanjian kerja. Pasal 1 angka (10) UU PPTKILN menjabarkan, “Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.” Para pihak dalam perjanjian kerja antara TKI dan Pengguna jasa ini adalah TKI dan pengguna jasanya. Perjanjian kerja ini sangat penting mengingat hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri.

Beberapa contoh kasus terkait dengan perjanjian kerja ini adalah kasus upah yang tidak terbayarkan. Kasus ini adalah kasus yang paling banyak dialami oleh TKI selama bekerja. TKI diminta untuk selalu bekerja sedangkan upah yang harusnya diterima tidak dibayar upah tepat waktu. Hal ini diperparah dengan tidak adanya sanksi dalam perjanjian kerja antara TKI dan pengguna jasa perseorangan jika pihak pengguna jasa perseorangan tidak membayar upah tepat waktu, seperti dalam kontrak kerja standar di Singapura dan Malaysia. Kasus lain adalah terjadinya kecelakaan kerja karena TKI tidak memahami ruang lingkup kerjanya yang seharusnya tercantum dalam perjanjian kerja seperti yang dialami Kunaesih, TKI asal Indramayu, yang pada tahun 2011 terjatuh dari lantai 6 saat membersihkan/mengelap kaca apartemen majikannya di Singapura. Ketidakjelasan lingkup kerja dalam perjanjian kerja

<http://www.bnp2tki.go.id/berita-mainmenu-231/7486-remitansi-tki-2011-2012-tertinggi-bp3tki-jakarta.html> diakses pada tanggal 15 Maret 2013

membuat pengguna dapat menyuruh TKI bekerja sesukanya meskipun resiko pekerjaan itu sangat tinggi dan TKI tidak pada posisi bisa menolak perintah.

Sesuai pasal 55 ayat (4) UU PPTKILN perjanjian kerja antara TKI dan pengguna jasa perseorangan tersebut memuat:

- 1) Nama dan alamat pengguna;
- 2) Nama dan alamat TKI;
- 3) Jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
- 4) Hak dan kewajiban para pihak;
- 5) Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- 6) Jangka waktu perpanjangan kerja.

Salah satu asas fundamental yang melandasi hukum perjanjian adalah asas kebebasan berkontrak atau *party autonomy* atau *contractsvrijheid* yaitu orang bebas membuat atau tidak membuat perjanjian, bebas menentukan isi berlakunya dan syarat-syarat perjanjian, dengan bentuk tertentu atau tidak dan bebas memilih undang-undang mana yang akan dipakainya untuk perjanjian itu⁶. Asas kebebasan berkontrak merupakan bagian dari hak-hak asasi manusia. Asas kebebasan berkontrak ini terkandung dalam pasal 1338 ayat (1) BW (KUHPerduta). Ketentuan pasal 1338 ayat (1) BW (KUHPerduta) memberikan kebebasan kepada para pihak untuk :

1. Membuat atau tidak membuat perjanjian;
2. Mengadakan perjanjian dengan siapapun;
3. Menentukan isi perjanjian, pelaksanaan, dan persyaratannya;
4. Menentukan bentuk perjanjian, yaitu tertulis atau lisan⁷.

⁶ Purwanhid Patrik, *Dasar-Dasar Hukum Perikatan (Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian Dan Dari Undang-Undang)*, Mandar Maju, Bandung, 1994, h.66

⁷ Salim,H.S, *Perkembangan Hukum Kontrak Innominaat Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, h.7

Adanya kebebasan berkontrak untuk sepakat tentang apa saja dengan siapa saja merupakan hal yang sangat penting. Sebab itu pula, asas kebebasan berkontrak dicakupkan sebagai bagian dari hak-hak kebebasan manusia. Kebebasan berkontrak sebegitu pentingnya, baik bagi individu dalam konteks kemungkinan pengembangan diri dalam kehidupan pribadi maupun dalam lalu lintas kehidupan kemasyarakatan, serta untuk menguasai atau memiliki harta kekayaannya. Dari sudut kepentingan masyarakat, kebebasan berkontrak merupakan suatu totalitas. Demikian sehingga oleh beberapa pakar dipandang sebagai hak asasi manusia tersendiri.⁸ Asas kebebasan berkontrak ini kemudian menurut Grotius berhubungan dengan asas *pacta sunt servanda* yang juga diatur dalam pasal 1338 ayat (1) BW (KUHPerdota).

Pada prakteknya, ketentuan atau materi perjanjian kerja antara TKI dan pengguna jasa telah ditentukan dalam UUPPTKILN. Kemudian oleh UUPPTKILN, ditentukan bahwa perancang atau yang berwenang mempersiapkan perjanjian kerja tersebut adalah PPTKIS yang merupakan agen perekrut serta pihak ketiga dari perjanjian itu sendiri.

Di dasarkan pemaparan di atas maka saya tertarik untuk mengangkat permasalahan hukum ini ke dalam suatu penulisan dalam bentuk tesis dengan judul **“PENERAPAN ASAS KEBEBASAN BERKONTRAK DALAM PERJANJIAN KERJA ANTARA TENAGA KERJA INDONESIA DAN PENGGUNA JASA PERSEORANGAN DI LUAR NEGERI”**

⁸ Herlien Budiono, *Ajaran Umum Hukum Perjanjian Dan Penerapannya Di Bidang Kenotariatan*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2011, h.31-32 (selanjutnya disebut “Herlien Budiono I”)

I. 2 Rumusan Masalah

Paparan latar belakang masalah di atas memunculkan permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna jasa perseorangan di luar negeri telah menerapkan asas kebebasan berkontrak?
2. Apakah perjanjian kerja antara TKI dengan pengguna jasa perseorangan di luar negeri sebagai perjanjian baku dapat mengikat kedua belah pihak sebagaimana diatur dalam asas *pacta sunt servanda*?

I. 3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Praktis
 - 1) Tujuan dari penulisan ini adalah untuk lebih memahami asas-asas dalam dalam perjanjian kerja Tenaga Kerja Indonesia dan Pengguna Jasa Perseorangan di luar negeri asas kebebasan berkontrak serta asas *pacta sunt servanda*.
 - 2) Untuk mendapatkan pemahaman mengenai kekuatan mengikat perjanjian dalam hal ini dalam perjanjian kerja Tenaga Kerja Indonesia dan Pengguna Jasa Perseorangan di luar negeri.
 - 3) Untuk memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah untuk memaksimalkan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia melalui perjanjian kerja di masa yang akan datang.

2. Tujuan Akademis

Penulisan ini dibuat untuk melengkapi dan merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Surabaya.

I. 4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian/thesis ini adalah:

1. Memberikan masukan pada pemerintah dan DPR untuk menyempurnakan peraturan perundang-undangan tentang usaha jasa gadai swasta di Indonesia.
2. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut, dan menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang usaha jasa gadai swasta.

I. 5 Kajian Teoritik

Sumber daya manusia yang melimpah namun kurangnya ketersediaan lapangan kerja dapat menimbulkan tingginya tingkat pengangguran. Seseorang yang tidak dapat bekerja maka usahanya untuk mempertahankan hidup dan mensejahterakan diri dan keluarga menjadi terhambat sehingga mencari pekerjaan di luar negeri menjadi salah satu solusi terbaik. UU PPTKILN berhubungan dengan TKI memberikan beberapa pengertian menentukan beberapa pengertian yakni sebagai berikut:

Pasal 1

Dalam undang-undang ini yang dimaksud dengan :

1. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut 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 TKI adalah setiap warga negara yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja ke luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
3. 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.
4. Pelaksanaan 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.
10. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak

TKI yang menggunakan jalur resmi akan mendapatkan perlindungan yang lebih baik, baik dari pemerintah Indonesia maupun dari pemerintah negara tujuan, karena TKI yang legal telah memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan pemerintah Indonesia maupun pemerintah Negara tujuan.

Perjanjian kerja antara TKI dan pengguna jasa merupakan salah satu syarat penting dalam proses TKI bekerja di luar negeri dan sarana untuk melindungi TKI. Pasal 55 UU PPTKILN menerangkan bahwa hubungan kerja antara pengguna dan TKI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak sebelum TKI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri, perjanjian kerja ini disiapkan oleh PPTKIS dan memuat:

- a. Nama dan alamat pengguna;
- b. Nama dan alamat TKI;
- c. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
- d. Hak dan kewajiban para pihak;

- e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah, dan tata cara pembayaran, baik cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial; dan
- f. Jangka waktu perpanjangan kerja.

Perjanjian kerja penting di mana hak dan kewajiban yang termuat didalamnya dapat melindungi TKI dari perbudakan.

R. Subekti, “perjanjian adalah suatu peristiwa di mana ada seorang berjanji kepada seorang atau dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.” Hubungan kedua orang yang bersangkutan mengakibatkan timbulnya suatu ikatan yang berupa hak dan kewajiban kedua belah pihak atas suatu prestasi.⁹ Sebuah perjanjian yang dibuat secara tertulis berfungsi untuk memberikan jaminan kepastian hukum¹⁰.

Suatu perjanjian dapat dianggap sah oleh hukum, haruslah memenuhi beberapa persyaratan yuridis tertentu, yakni sesuai dengan pasal 1320 KUHPerdara yang adalah sebagai berikut:

1. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. Suatu hal tertentu;
4. Suatu sebab yang halal.

Perjanjian kerja memiliki tiga unsur yang ketiganya harus terpenuhi di mana jika salah satu unsur tidak terpenuhi maka hubungan ini tidak dapat dikategorikan sebagai hubungan kerja¹¹. Unsur- unsur dalam hubungan kerja terbagi atas:

⁹ Syahmin. AK, *Hukum Kontrak Internasional*, PT.RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2006, h.1

¹⁰ *Ibid*, h.2

¹¹ Soedarjadi, *Hak Dan Kewajiban Pekerja – Pengusaha*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia,

- 1) Pekerjaan.
- 2) Perintah.
- 3) Upah.

Dalam hukum perdata dikenal beberapa prinsip dasar yang harus diterapkan dalam penyusunan perjanjian sehingga akan terhindar dari unsur-unsur yang dapat merugikan para pihak pembuat suatu perjanjian yang mereka sepakati. Prinsip dan klausul dalam perjanjian yang dimaksud antara lain adalah asas kebebasan berperjanjian, asas konsensualitas, asas kebiasaan, asas peralihan resiko, asas ganti kerugian, asas kepatutan, asas ketepatan waktu, asas keadaan darurat, klausul pilihan hukum, dan klausul penyelesaian perselisihan¹².

I. 6 Metode Penelitian

a. Tipe Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi. Hal itu sesuai dengan karakteristik keilmuan hukum yaitu yang bersifat preskriptif ilmu hukum¹³. Oleh karena itu, menurut Terry Hutchinson¹⁴, penelitian hukum termasuk dalam kategori *applied research*, dan membedakan penelitian hukum menjadi empat tipe, yaitu *doctrinal research*, *reform-oriented research*, *theoretical research*, dan *fundamental research*.

Yogyakarta, 2009, h.12.

¹² Syahmin AK, *Op.cit*, h.4-13

¹³ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, cetakan ke 6, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h. 35.

¹⁴ *Ibid*, h. 32.

Didasarkan uraian tersebut, maka tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah penelitian doktrinal (*doctrinal research*). Terry Hutchinson¹⁵, *doctrinal research: research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explain areas of difficulty and, perhaps, predicts future development*, jadi dapat diartikan penelitian doktrinal adalah penelitian yang memberikan penjelasan sistematis dari aturan-aturan yang mengatur kategori hukum tertentu, menganalisis hubungan antara aturan, menjelaskan hal-hal yang sulit. Penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan konsep *Law in book*, yaitu dengan melakukan studi kepustakaan.

b. Pendekatan masalah (*approach*)

Sehubungan dengan penggunaan tipe penelitian di atas, maka pendekatan masalah dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*), serta pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) adalah pendekatan dengan mengidentifikasi dan membahas pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam Ilmu Hukum¹⁶. Pendekatan undang-undang (*statute approach*) adalah pendekatan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani¹⁷.

c. Sumber-sumber penelitian hukum

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid*, h. 95.

¹⁷ *Ibid*, h. 93.

Peter Mahmud¹⁸ berpendapat bahwa, “Sumber-sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber-sumber penelitian yang berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan-bahan hukum sekunder”. Sumber-sumber penelitian hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Bahan hukum primer, Kitab Undang Undang Hukum Perdata, Undang-Undang No.8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penilaian Dan Penetapan Mitra Usaha Dan Pengguna Perseorangan.
- Bahan hukum sekunder, dalam hal ini antara lain buku-buku hukum ketenagakerjaan, pokok-pokok hukum perdata, hukum perjanjian, hasil karya tulis ilmiah, seminar, maupun media cetak dan elektronik yang ada kaitannya dengan perjanjian kerja.

d. Langkah Penelitian

Penulisan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan hukum yang didapatkan dengan cara membaca, mempelajari peraturan-peraturan yang berlaku, literatur-literatur yang berhubungan dengan permasalahan penulisan ini. Kemudian menginventarisasi bahan-bahan hukum tersebut, dan akhirnya disusun secara sistematis. Pembahasan masalah dengan menggunakan metode deduksi, yaitu metode yang menggunakan pemikiran yang berawal dari pengetahuan yang bersifat umum

¹⁸ *Ibid*, h.141

yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang kemudian diimplementasikan pada permasalahan yang bersifat khusus yang terjadi, sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang dikemukakan. Penulisan ini juga akan menggunakan penafsiran sistematis dan penafsiran otentik. Penafsiran sistematis adalah penafsiran dengan cara melihat susunan pasal yang berhubungan satu dengan yang lain yang ada di dalam undang-undang itu sendiri maupun dengan pasal-pasal lain dari undang-undang yang lain untuk memperoleh pengertian yang lebih baik. Penafsiran otentik adalah penafsiran yang pasti terhadap arti kata yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan itu sendiri.

I. 7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini disusun dalam empat bab, di mana masing-masing bab terdiri dari sub-sub yang memuat antara lain sebagai berikut:

BAB I, Pendahuluan. Bab ini memuat latar belakang masalah yang memberikan gambaran tentang permasalahan secara umum dan kemudian disimpulkan menjadi sebuah pokok permasalahan. Selain itu juga memuat tujuan dan kajian teoritik penelitian ini. Selanjutnya, memberikan pertanggungjawaban ilmiah terhadap metode penelitian yang digunakan yang terdiri dari tipe penelitian, pendekatan masalah, serta pertanggungjawaban sistematika terhadap susunan bab-bab berikutnya.

BAB II Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja antara TKI dan Pengguna Jasa Perseorangan. Bab II ini terdiri dari tiga sub bab. Bab II sub 1 membahas tentang Tenaga Kerja Indonesia menurut peraturan perundang-undangan

Indonesia. Bab II sub 2 akan dibahas tentang Asas-Asas Umum Hukum Perjanjian. Bab II sub 3 akan dibahas tentang Analisa Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja antara TKI dan Pengguna Jasa Perseorangan Di Luar Negeri.

Bab III Kekuatan Mengikat Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kerja Antara TKI dan Pengguna Jasa Perseorangan Di Luar Negeri. Bab ini terdiri dari dua sub bab. Bab III sub 1 akan membahas Prinsip Perjanjian Baku Dalam Hukum Perjanjian. Pada Bab III sub 2 akan dibahas Analisa Kekuatan Mengikat Perjanjian Baku Dalam Perjanjian Kerja Antara TKI dan Pengguna Jasa Perseorangan Di Luar Negeri.

BAB IV Penutup. Pada hakikatnya penutup merupakan bagian terakhir sekaligus sebagai bab penutup yang memuat kesimpulan mengenai masalah yang dibahas dan yang menjadi pokok kajian dalam penulisan ini dan saran sebagai masukan yang mencoba memberikan jalan keluar dari segi hukum sesuai dengan permasalahan hukum yang dibahas dalam penulisan ini.