

Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja

Anggi Rachma Zakia Fitri, Heru Sugiyono

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia
rachmaanggi002@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana dampak penempatan pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja, serta bagaimana strategi penanganan pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja. Penelitian ini penting dilakukan, karena dalam praktiknya masih banyak terjadi kasus pekerja migran Indonesia yang masih tidak dipenuhi hak dan kewajibannya saat ditempatkan di negara tujuan mereka. Adapun kebaharuan dalam penelitian ini yakni meneliti mengenai dampak penempatan pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja, serta strategi penanganan pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja yang sudah disepakati, disertai dengan contoh kasus sebagai studi penelitian ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja berdampak pada tidak terpenuhinya hak dari pekerja migran. Pada UU PMI diatur mengenai strategi penyelesaian perselisihan untuk penanganan kasus PMI yang terdapat pada Pasal 77.

Kata Kunci: Kontrak Kerja; Pekerja Migran; Penanganan

Abstract

The purpose of this research is to analyze how the impact of the placement of Indonesian migrant workers who work not in accordance with the work contract, as well as how the handling strategy of Indonesian migrant workers who work not in accordance with the work contract. This research is important to do, because in practice there are still many cases of Indonesian migrant workers who still do not fulfill their rights and obligations when they are placed in their destination country. The novelty in this research is to examine the impact of the placement of Indonesian migrant workers who work not in accordance with the employment contract, as well as the handling strategy of Indonesian migrant workers who work not in accordance with the employment contract which have been agreed upon, accompanied by case examples as a study for this research. The method used in this research is normative juridical which is carried out by examining library materials or secondary data. The results of this research show that Indonesian migrant workers who work not in accordance with their work contracts have an impact on migrant workers' rights not being fulfilled. The PMI Law regulates dispute resolution strategies for handling PMI cases as contained in Article 77.

Keywords: *Employment Contract; Migrant Worker; Handling*

1. PENDAHULUAN

Bekerja adalah cara seseorang mencapai harkat dan martabatnya sebagai manusia. Karena dengan bekerja manusia dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Meskipun harus dihadapkan dengan fakta bahwa lapangan kerja di negara ini masih terbatas sehingga masih banyaknya pengangguran karena kondisi perekonomian Indonesia yang masih kurang ini pun membuat sumber daya manusia di negara ini tampaknya lebih tertarik untuk bekerja di negara luar. Hal ini menjadi pemicu untuk mendorong terjadinya mobilitas tenaga kerja secara global.

Salah satu cara pemerintah untuk dapat mengatasi kekurangan lapangan kerja serta mengurangi tingkat pengangguran di tanah air adalah dengan menerapkan kebijakan dan program yakni pekerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Meskipun adanya kebijakan tersebut dapat memecahkan persoalan ketenagakerjaan di dalam negeri, perlindungan yang diberikan kepada pekerja migran masih sangat terbatas.¹ Hal ini ditunjukkan oleh masih banyaknya kasus yang dihadapi oleh CPMI dari saat mereka berangkat ke negara tujuan, selama mereka bekerja disana, hingga mereka kembali ke tanah air.

Proses Penempatan pekerja migran ke luar negeri, diperlukan lembaga penempatan yang dapat menjalankan penempatan pekerja migran Indonesia (PMI) menjadi lebih terstruktur. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dan mencegah pekerja migran Indonesia mencari pekerjaan secara ilegal di luar negeri, sehingga dapat merugikan mereka sendiri serta reputasi negara.

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, perusahaan penempatan pekerja migran adalah yang dapat melakukan fungsi tersebut. Permasalahan yang ada terletak pada kurangnya pengaturan yang rinci mengenai kewenangan dan tanggung jawab lembaga-lembaga yang bertanggung jawab atas penempatan pekerja migran Indonesia.

Semakin banyaknya tenaga kerja migran Indonesia di luar negeri akhirnya mengakibatkan meningkatnya masalah yang dihadapi oleh mereka di negara tujuan. Di negara-negara tersebut, banyak PMI menghadapi berbagai masalah, seperti perlakuan tidak adil dari majikan. Pemberitaan tentang PMI di luar negeri seringkali mencatat bagaimana mereka seringkali mencatat bagaimana mereka seringkali mengalami perlakuan tidak manusiawi dari majikan mereka. Permasalahan yang dihadapi oleh PMI di luar negeri sepertinya sulit untuk diatasi. Mereka menghadapi berbagai masalah, termasuk penganiayaan, pelecehan seksual, penolakan pembayaran upah oleh majikan, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Salah satu faktor penyebab masalah yang dihadapi oleh PMI adalah kurangnya perlindungan hukum di negara tujuan mereka. Biasanya, pekerja

¹ Aripin Putrawan, "Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri" (Universitas Mataram, 2018).

formal mendapatkan perlindungan hukum yang lebih kuat daripada pekerja migran, ini disebabkan oleh kenyataan bahwa Sebagian besar negara yang menerima pekerja migran telah mengatur dengan baik hak dan perlindungan bagi pekerja formal dalam peraturan nasional mereka. Sementara pekerja informal yang memiliki keterampilan rendah (*unskilled*) dengan tingkat Pendidikan yang minim, yang nantinya ditempatkan pada sektor pekerjaan yang memiliki risiko tinggi (*difficult/demeaning*), kotor (*dirty*), dan berbahaya (*dangerous*).² Sehingga inilah yang memicu perlakuan kurang manusiawi terhadap pekerja migran Indonesia di negara tujuan mereka.

Adapun penelitian terdahulu yang masih relevan dengan penelitian ini yang pertama ialah penelitian yang dilakukan oleh Natasha, hasil dari penelitian ini kasus-kasus yang melibatkan pekerja migran Indonesia di luar negeri, terutama di sektor informal sebagai pekerja rumah tangga sering terjadi karena kurangnya informasi memadai dan penanganan yang lambat dari pemerintah. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 merupakan sebuah regulasi yang berlaku yang berfungsi sebagai peraturan hukum mengenai perlindungan dan pemenuhan hak pekerja migran. Kemudian peran-peran dalam menjalankan fungsinya harus saling terhubung satu sama lainnya dan diharapkan bisa menjalankan kewajiban dan tanggung jawab dengan baik.³

Penelitian kedua, yang dilakukan oleh Dumais, penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana ketentuan pidana yang diterapkan terhadap penempatan calon pekerja migran Indonesia (CPMI) pada jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Hasil penelitian ini kewajiban perusahaan penempatan PMI Untuk menempatkan CPMI sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang telah disepakati dalam perjanjian kerja. Penerapan ketentuan pidana untuk kasus calon pekerja migran Indonesia dalam jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, serta melanggar peraturan perundang-undangan yakni adanya ancaman hukuman pidana berupa penjara maksimal 10 (sepuluh) tahun dan denda sejumlah Rp.15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).⁴

Penelitian ketiga, yakni yang dilakukan oleh Massie. Penelitian ini mengangkat kasus salah satu pekerja migran Indonesia yakni Parti Liyani yang mana Parti Liyani berhasil meraih kemenangan dalam upaya bandingnya di Pengadilan Tinggi Singapura. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa negara Indonesia memberikan perlindungan hukum kepada Parti sebagai bentuk

² Damasus Ndarujati, "Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia Di Taiwan," *Jurnal Sosial Sains* 1, no. 1 (2021): 17–29, <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i1.3>.

³ Henny Natasha Rosalina and Lazarus Tri Setyawanta, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal Dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum Di Masyarakat," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2020): 174–87, <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i2.174-187>.

⁴ Veibe Dunais, Bryan and Sumilat, "Tindak Pidana Menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Jabatan Dan Jenis Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia" *XI*, no. 1 (2022): 45–55.

keamanan terhadap hak-hak asasi Parti sebagai warga negara, bukan haknya sebagai seorang pekerja migran Indonesia. Karena Parti saat berangkat ke negara penempatan Parti menjadi pekerja migran secara illegal. Dasar hukumnya tercantum pada Peraturan Luar Negeri Nomor 05 tahun 2018 tentang Perlindungan WNI di Luar Negeri.⁵

Berdasarkan penelitian sebelumnya, telah diidentifikasi beberapa kesamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Sama halnya, penelitian ini juga membahas mengenai pekerja migran Indonesia. Kemudian perbedaan dengan penelitian penulis, terdapat pada fokus yang berbeda, yakni penelitian ini berfokus pada dampak penempatan pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja, serta strategi penanganan pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja. Maka tujuan penulisan ini membuat penelitian ini untuk membahas mengenai bagaimana dampak penempatan pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja, serta bagaimana strategi penanganan PMI yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja.

2. METODE

Dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam penelitian ini digunakan metode penelitian normatif. Metode penelitian normatif adalah suatu pendekatan penelitian hukum yang dilakukan dengan memeriksa sumber-sumber pustaka atau data sekunder. Metode penelitian hukum normatif ini menggunakan metode yuridis normatif “suatu pendekatan yang mengacu pada hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”⁶ Pendekatan ini sering disebut sebagai penelitian hukum doktriner atau penelitian perpustakaan. “Pengumpulan data dalam penelitian hukum normatif dilakukan dengan cara studi pustakan berupa data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur lain berkaitan dengan permasalahan yang diteliti atau sering disebut sebagai penelitian kepustakaan.”⁷ Penelitian ini juga menggunakan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan kasus. Dilengkapi dengan buku, jurnal dan artikel yang relevan sebagai sumber hukum sekundernya.⁸ Kemudian, bahan hukum tersier berperan sebagai sumber hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk kamus dan ensiklopedia.

⁵ Isabella Sharon Massie and Gatot P Soemartono, “Tanggung Jawab Negara Indonesia Dalam Melindungi Hak Pekerja Migran Indonesia (Studi Kasus: Parti Liyani Melawan Chairman Dari Changi Airport Group),” *Jurnal Hukum Adigama* 4, no. 1 (2021): 951–74, <https://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/view/12001%0Ahttps://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/download/12001/7682>.

⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum* (Jakarta: Kencana, 2008).

⁷ Sri Soekanto, Soerjono and Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001).

⁸ Kornelius Benuf, Siti Mahmudah, and Ery Agus Priyono, “Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Data Konsumen Financial Technology Di Indonesia,” *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2019): 145–60, <https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Dampak Penempatan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai dengan Kontrak Kerja

Indonesia adalah salah satu negara terbesar dalam jumlah pengiriman warga negaranya untuk bekerja di luar negeri. Pengiriman ini bisa terjadi atas permintaan dari negara tujuan atau atas inisiatif aktif dari pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia yang mencari kesempatan kerja di luar negeri. Beberapa negara tujuan pengiriman PMI meliputi negara-negara di Timur Tengah, Malaysia, Singapura, Brunei, Hongkong, dan negara-negara lainnya.⁹

Berdasarkan data yang dilansir dari Data Indonesia.id. Bank Indonesia (BI) melaporkan jumlah pekerja Indonesia dalam rentan tahun 2015-2022 yakni pada tahun 2022, terdapat 3,44 juta orang, menunjukkan peningkatan sebesar 5,59% dibandingkan dengan tahun sebelumnya, ketika jumlahnya sekitar 3,25 juta orang. Pekerja migran Indonesia paling banyak berada di Malaysia, yakni dengan jumlah mencapai 1,67 juta orang. Selanjutnya Arab Saudi dengan jumlah pekerja migran sebanyak 837.000 orang. Jumlah pekerja migran Indonesia yang berlokasi di Hong Kong sebanyak 339.000 orang. Pekerja migran Indonesia yang berada di Taiwan sebanyak 331.000 orang. Kemudian jumlah pekerja migran Indonesia di Singapura dan Yordania masing-masing sebanyak 95.000 orang dan 43.000 orang. Sementara, pekerja migran Indonesia di Uni Emirat Arab sebanyak 39.000 orang.¹⁰

Perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia atau P3MI adalah “badan usaha berbadan hukum Perseroan Terbatas (PT) yang telah mendapatkan izin tertulis dari menteri untuk menempatkan pekerja migran Indonesia.” Sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014, “Penempatan pekerja migran Indonesia hanya bisa dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha milik daerah, dan perusahaan swasta bukan Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS).” Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat melakukan penempatan PMI hanya perusahaan atau badan hukum yang telah memperoleh izin dan memenuhi persyaratan yang diizinkan untuk melakukan penempatan PMI.¹¹

Salah satu prasyarat yang harus dipenuhi oleh P3MI untuk mendapatkan izin agar dapat beroperasi adalah melakukan penyetoran dana ke bank pemerintah dalam bentuk deposito dengan jumlah minimum sebesar Rp. 1.500.000.000,00

⁹ J Fernando, “Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja Dan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Perjanjian Kerja” IX, no. 2 (2021): 262–70.

¹⁰ Ridwan Mustajab, “Jumlah Pekerja Migran Indonesia Sebanyak 3,44 Juta Pada 2022,” DataIndonesia.id, n.d., <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-pekerja-migran-indonesia-sebanyak-344-juta-pada-2022>.

¹¹ I H Siregar, “Analisis Hukum Pidana Atas Perbuatan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Perseorangan (Analisis Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor 17/Pid ...,” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum* 1, no. November (2021): 1–16, <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/view/554%0Ahttp://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/viewFile/554/575>.

(satu miliar lima ratus juta rupiah). P3MI memiliki peran tugas dan tanggung jawab sebagai pelaksana penempatan yakni mencakup hal-hal berikut: a. Mencari peluang pekerjaan; b. Menempatkan PMI; c. Menyelesaikan masalah yang dihadapi PMI yang telah ditempatkan.¹²

Pelaksanaan penempatan PMI yang dilakukan oleh perusahaan yang menempatkan PMI berkewajiban untuk bertanggung jawab dalam menempatkan calon PMI sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana yang sudah disepakati dalam perjanjian kerja. Berdasarkan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”¹³ Hubungan antara karyawan dan perusahaan didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup perintah, upah, dan pekerjaan yang harus dilakukan.

Hubungan kerja antara pemberi kerja dengan pekerja juga dibangun melalui adanya suatu perjanjian atau kontrak.¹⁴ Suatu perjanjian menerbitkan suatu perikatan antara dua orang yang membuatnya.¹⁵ Perjanjian penempatan PMI adalah dokumen tertulis yang disepakati antara pihak yang mengatur penempatan dan calon pekerja migran Indonesia, yang menguraikan hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat dalam penempatan pekerja migran Indonesia di negara tujuan sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku. Sementara itu, perjanjian kerja adalah kesepakatan tertulis antara PMI dan pemberi kerja yang berisikan: a. Ketentuan pekerjaan; b. Hak-hak yang dimiliki oleh setiap pihak; c. Tanggung jawab dari masing-masing pihak; d. Jaminan terkait keamanan; dan e. Upaya keselamatan selama bekerja.¹⁶ Sebagaimana yang dimaksud dalam “Pasal 49 huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab: a. mencari peluang kerja, b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia dan., c. menyelesaikan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkannya.”¹⁷

Penempatan PMI yang tidak sesuai dengan kontrak kerja pastinya bisa sangat merugikan baik bagi pekerja migran maupun bagi pihak perusahaan.

¹² “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,” Pasal 52.

¹³ “Sanksi Melanggar Kontrak Kerja Bagi Perusahaan Dan Karyawan,” Gaji Gesa, 2023, <https://gajiges.com/sanksi-melanggar-kontrak-kerja/>.

¹⁴ Hetiyasari Hetiyasari, “Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19 Legal Liability for Top Companies Cancellation of a Specific Time Work Agreement During the Covid-19 Pandemic Keuntungan / Laba ”. *Suat u Perus,* *Jurnal USM Law Review* 5, no. 13 (2020): 331–39, <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/4807/2626>.

¹⁵ Aan Ahmad Sancoko, “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU N0 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila,” *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 141, <https://doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.

¹⁶ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁷ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kemudian hal ini akan menimbulkan dampak pada berbagai hal. Seperti, tidak terpenuhinya hak dari pekerja migran seperti upah yang tidak sesuai, jam kerja yang berlebihan bahkan kondisi kerja yang tidak aman sehingga hal ini dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap hak-hak buruh pekerja migran; terjadinya eksploitasi terhadap pekerja migran yang ditempatkan di luar kontrak kerja yang mana mereka mungkin akan rentan terhadap eksploitasi oleh majikan atau agen penyalur (perusahaan), termasuk pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka atau tuntutan yang tidak adil, hal ini juga dapat dikatakan sebagai tindak pidana perdagangan orang (TPPO); pekerja migran yang tidak ditempatkan sesuai dengan kontrak mereka dapat mengalami kondisi kesejahteraan yang buruk, termasuk tempat tinggal yang tidak layak, asupan makan yang tidak memadai serta akses ke layanan kesehatan yang terbatas.

Seperti yang terjadi pada salah satu pekerja migran Indonesia asal Ponorogo, Fadila Rahmawati. Kasus ini terjadi pada Januari tahun 2017. Fadila melaporkan bahwa selama bekerja selama 10 bulan di Singapura, Fadila sering diperlakukan kasar oleh majikannya, termasuk penganiayaan fisik seperti pukulan dan bahkan penyetrikan. Fadila juga mengungkapkan bahwa dirinya juga seringkali harus tetap bekerja selama 24 jam. Perlakuan kasar lainnya adalah ketidakberian makan selama beberapa hari. Setelah mengalami penyiksaan selama 10 bulan, kemudian majikan Fadila membuang Fadila ke Batam. Beruntungnya, Fadila ditemukan oleh seorang anggota TNI dan kemudian dibantu untuk kembali ke Ponorogo.¹⁸

Kasus ini dapat dikatakan bahwa Fadila adalah sebagai korban dari TPPO atau tindakan perdagangan orang (*human trafficking*). Karena menurut keterangan Fadila, ternyata Fadila merupakan pekerja yang direkrut oleh agen atau perusahaan penempatan yang illegal di Surabaya sehingga namanya tidak terdaftar secara sah/resmi. Pada saat Fadila direkrut, sebenarnya Fadila masih dibawah usia yang diperlukan, sehingga pengetahuannya tentang pekerjaan tersebut masih terbatas, dan informasinya dapat dengan mudah dimanipulasi oleh agen atau perusahaan perekrut.

Pekerja migran yang ditempatkan sesuai dengan kontrak kerja juga akan berdampak pada psikologis mereka. Seperti mengalami stress, depresi atau masalah kesejahteraan mental lainnya hal ini karena ketidakpastian dan tekanan yang mereka hadapi, keluarga pekerja migran Indonesia yang tidak sesuai dengan kontrak kerja juga akan merasakan dampaknya yakni kesulitan finansial dan ketidakpastian mengenai keadaan keluarga mereka di rumah. Bahkan pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja mungkin saja dideportasi karena telah melanggar peraturan imigrasi atau visa mereka.

¹⁸ Muhlis Al Alawi, "TKI Asal Ponorogo Disiksa Majikan Di Singapura Lalu Dibuang Di Batam," *Kompas.Com*, 2017, <https://regional.kompas.com/read/2017/01/04/09294211/tki.asal.ponorogo.disiksa.majikan.di.singapura.lalu.dibuang.di.batam>.

Kasus selanjutnya adalah yang terjadi pada Ningsih, pekerja migran Indonesia asal Indramayu yang pada bulan Juni tahun 2019 dikirimkan ke Hongkong oleh PT. Citra Karya Sejati. Setelah penyelesaian tahap surat dan semua persiapan untuk pengiriman pekerja selesai, setelah Ningsih selesai menandatangani perjanjian kerja sebagai pengasuh untuk orang lumpuh, Ningsih pun diberangkatkan ke Hongkong pada tanggal 27 September 2019. Ningsih dijemput oleh majikannya yang ternyata adalah seorang pria sehat tanpa cacat fisik sama sekali. Ketika itu, Ningsih awalnya menolak untuk pergi bersama majikannya tersebut, namun perusahaan meminta agar dia mencoba pekerjaan yang telah ditawarkan. Ningsih kemudian menuruti permintaan tersebut dengan harapan dapat bekerja sesuai dengan persyaratan yang telah disepakati. Namun kenyataannya berbeda. Ningsih diperlakukan dengan tidak sopan oleh majikannya, bahkan sampai-sampai dia harus tidur di kamar mandi agar terhindar dari pelecehan yang dilakukan oleh sang majikan. “sampai hari ketiga saya masih diperlakukan sama dan bahkan saya dipukul dengan sapu. Akhirnya saya bilang sama agensi kalau saya mau pulang karena diperlakukan tidak manusiawi dan dilecehkan juga” ucap Ningsih.¹⁹

Jika dilihat dari kasus Ningsih, dapat dianalisis bahwa pihak yang menempatkan adalah pihak yang dapat diminta atas pertanggungjawabannya. Setiap perusahaan penempatan memiliki kewajiban dan juga tanggung jawab terhadap PMI yang ditempatkan. Maka perusahaan yang memberangkatkan Ningsih harus bertanggung jawab atas permintaan Ningsih yang ingin kembali ke Indonesia. Karena dalam hal ini, mereka tidak boleh memberikan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai atau tidak termasuk dalam isi perjanjian atau kontrak kerja. Perusahaan wajib untuk bertanggung jawab terhadap pekerja migran Indonesia yang mengalami ketidak sesuaian pekerjaan sebagaimana yang sudah disepakati dalam perjanjian tersebut. Perusahaan harus bertanggung jawab mengenai pemulangan pekerja migran tersebut.

Terjadinya kasus pekerja migran Indonesia yang ditempatkan tidak sesuai dengan yang sudah ditentukan dalam perjanjian kerja, dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut telah melanggar kontrak. Tanggung jawab yang harus dilakukan oleh P3MI adalah menyelesaikan permasalahan pekerjaan migran Indonesia yang ditempatkannya. Perusahaan penempatan yang menempatkan PMI memegang peran penting dalam penempatan dan perlindungan pekerjajanya di luar negeri. Hal ini juga dari perjanjian tersebut dapat diminta dibatalkan (*voidable*) oleh salah satu pihak.²⁰ Karena dalam perjanjian kerja harus berisii sesuai dengan kenyataan dan sistem kerja yang diterapkan perusahaan tersebut, sehingga tidak

¹⁹ Sri Pujianti, “Kesaksian Pekerja Migran: Pekerjaan Acapkali Tak Sesuai Kontrak Kerja,” Lembaga Negara Pengawal Konstitusi, 2020, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=16584>.

²⁰ Puspa Pasaribu and Eva Achjani Zulfa, “Akibat Hukum Identitas Palsu Dalam Akta Perjanjian Kredit Yang Melibatkan Pihak Ketiga Pemberi Jaminan,” *Jurnal USM Law Review* 4, no. 2 (2021): 535, <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.4050>.

menimbulkan permasalahan hukum nantinya serta adanya kepastian hukum bagi para pihak.²¹

3.2 Strategi Penanganan Pekerja Migran Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja

Ketika seorang pekerja Indonesia bekerja di luar negeri, maka berarti ia telah melakukan migrasi, yang berarti juga pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan yang sama seperti tenaga kerja migran dan orang asing sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku secara universal maupun dalam perundang-undangan nasional tentang tenaga kerja Indonesia.²² Pekerja migran Indonesia perlu mendapatkan perlindungan dari berbagai bentuk eksploitasi manusia, seperti perdagangan manusia, perbudakan, dan kerja paksa. Mereka harus dilindungi dari tindakan kekerasan, penyalahgunaan wewenang, serta segala bentuk perlakuan yang melanggar hak asasi manusia. Urgensi negara dalam upaya memberikan perlindungan hukum bagi PMI yang bekerja di luar negeri sangat penting, terutama karena perbedaan sistem hukum antara Indonesia dan negara dimana PMI tersebut bekerja. Hal ini juga dapat menunjukkan bahwa suatu peraturan perundang-undangan dinyatakan berhasil atau tidaknya²³.

Pada prinsipnya, setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk perlindungan saat bekerja dan kesempatan untuk meningkatkan produktivitas secara nasional. Semua orang yang mencari nafkah di suatu tempat, bahkan jika mereka bukan pekerja formal pun harus tetap mendapat jaminan keamanan dan perlindungan.

Untuk mencapai hal ini, maka sangat diperlukan suatu sistem perlindungan yang terpadu, melibatkan kerjasama antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat. Perlindungan bagi pekerja migran Indonesia harus mencakup mekanisme kelembagaan yang jelas, dengan mengatur tugas dan wewenang kementerian sebagai regulator dan pembuat kebijakan, serta badan sebagai pelaksana kebijakan. Pribadi tersebutlah yang juga berperan penting terkait perlindungan PMI.²⁴ Hal ini bertujuan untuk menghindari dualisme kewenangan yang selama ini menyebabkan permasalahan. Kemudian hal ini juga dapat menunjukkan bahwa suatu peraturan perundang-undangan dinyatakan berhasil atau tidak dalam pelaksanaannya.²⁵ Dalam menjaga hak-hak pekerja migran, ada sejumlah tindakan yang dilakukan, termasuk memberikan tempat perlindungan,

²¹ Centia Sabrina Nuriskia and Andriyanto Adhi Nugroho, "Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.

²² Salmon Abertnego Manurung and Nabitatus Sa'adah, "Hukum Internasional Dan Diplomasi Indonesia Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia," *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2020): 1–11, <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i1.1-11>.

²³ Ida Hanifah, "Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri," *Delegata Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2020).

²⁴ Muhamad Shafwan Afif and Heru Sugiyono, "Merek Terkenal Di Indonesia Legitimate Protection for Indonesian" 4, no. 20 (n.d.): 565–85.

²⁵ Bianca Agnetha and Irma Cahyaningtyas, "Perlindungan Hukum Bagi Anak Yang Lahir Di Penjara Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia," *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 593, <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5723>.

mengatur kembali kepulungan, merawat kesehatan mereka baik secara fisik maupun mental, menyatukan kembali pekerja migran dengan keluarga atau lingkungan masyarakat, serta memberikan dukungan untuk meningkatkan aspek ekonomi dan pendidikan pekerja migran Indonesia.²⁶

Masalah pekerja migran Indonesia, merupakan masalah yang berlarut-larut dari satu periode ke periode berikutnya. Upaya yang dilakukan oleh pemerintah hamper tidak meninggalkan dampak yang signifikan. Hal ini disebabkan oleh kesulitan dalam menangani permasalahan yang melibatkan PMI. Permasalahan yang terjadi terhadap pekerja migran Indonesia pemerintah dan agen perekrut/perusahaan penempatan haruslah bekerja sama dalam menangani permasalahan PMI yang terjadi dinegara tujuannya. Karena antara pemerintah dan perusahaan penempatan akan saling berhubungan dalam memegang tanggung jawab terhadap PMI.

UU PMI, Pasal 77 mengatur mengenai penyelesaian perselisihan terkait penanganan kasus PMI. Dalam pasal tersebut penanganan perselisihan terbagi menjadi 3 tahap yaitu penyelesaian melalui proses musyawarah, penyelesaian yang melibatkan Dinas Tenaga Kerja di tingkat provinsi dan kabupaten serta kemnaker di tingkat pusat, penyelesaian melalui proses pengadilan. Sementara itu, penanganan kasus yang diatur dalam UU PPMI tidak terlalu berbeda dengan yang tercantum dalam UU Nomor 39 Tahun 2004. Perbedaan dari sebelumnya, dalam UU PMI terdapat kemungkinan bagi pekerja migran Indonesia untuk memilih proses hukum sebagai cara untuk menyelesaikan kasus mereka. Secara ringkas ada empat tahap dalam proses penyelesaian kasus yang saat ini diterapkan yakni: a.) Penyelesaian melalui perundingan pribadi/musyawarah; b.) Pengajuan klaim kepada instansi pemerintah dengan menggunakan mekanisme mediasi; c.) Pengajuan klaim kepada badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) melalui mekanisme baru; d.) Menggunakan sistem peradilan, yang diatur dalam UU PMI yang baru.²⁷

Dari empat mekanisme ini merujuk pada pengalaman PMI, persepsi para pengacara yang menangani kasus serta pandangan pejabat pemerintah yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan mengawasi mekanisme tersebut. Sebagai alternatif lain, dapat digunakan Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No. 4 Tahun 2019 tentang prosedur penyelesaian gugatan sederhana, yang telah diresmikan oleh lembaga hukum negara yang ditempatkan oleh PMI yang bermasalah. Peraturan MA menyebutkan bahwa para pihak yang dapat mengajukan gugatan sederhana bila tempat tinggalnya berada di daerah hukum pengadilan yang sama. Bila salah satu pihak yang mengajukan gugatan berada di luar yuridiksi wilayah tempat tinggal pihak yang digugat, jika terdapat kuasa atau

²⁶ M Rahmawati, "Indonesian Worker Protection from Labour Exploitation in Singapore," *Jurnal Dinamika Hukum* 19, no. 1 (2019).

²⁷ ILO, " Panduan Teknis Penyelenggaraan Layanan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Yang Responsif Gender (Implementasi Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017)," 2022.

perwakilan yang mewakili wilayah tersebut, maka kasus dapat diajukan ke pengadilan sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam pasal 4.²⁸ Peraturan Mahkamah Agung (Perma) ini dapat menjadi pilihan sementara oleh PMI yang memerlukan akses ke sistem peradilan yang lebih sederhana dan cepat untuk mencari keadilan.

Strategi penanganan terhadap pekerja migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara²⁹, yakni 1.) Melaporkan ke pihak berwenang, pekerja migran Indonesia yang mengalami pelanggaran kontrak kerja dapat melaporkannya ke pihak berwenang seperti Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI); 2.) Menghubungi agen/perusahaan penempatan, pekerja migran Indonesia dapat menghubungi agen penempatan yang bertanggung jawab atas penempatan mereka dan meminta untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi; 3.) Mencari bantuan hukum, pekerja migran Indonesia dapat mencari bantuan hukum dari organisasi atau Lembaga yang bergerak di bidang perlindungan hak-hak pekerja migran; 4.) Menghubungi KBRI, pekerja migran Indonesia dapat menghubungi Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) di negara tempat mereka untuk meminta bantuan perlindungan; 5.) Mengikuti prosedur yang ada dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Hal ini dapat dilakukan dengan mencari informasi dari Perusahaan P3MI atau lembaga terkait lainnya.

Tanggung jawab pemerintah terhadap pekerja migran dan keluarganya ini telah diatur “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 sebagai bentuk perlindungan serta pemenuhan hak bagi pekerja migran serta keluarganya.”³⁰ Dalam “Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 1 ayat (5) Pelindungan pekerja migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.”³¹ Kemudian pada Pasal 6 ayat (1) UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, salah satu diantaranya adalah bahwa “PMI berhak untuk memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan

²⁸ ILO.

²⁹ ILO.

³⁰ Fahril Adi Rahmansyah, “Perlindungan Hak Bagi Pekerja Migran Indonesia Dan Keluarganya,” *Seminar Nasional-Kota Ramah Hak ...* 3, no. April (2021): 49–58, <https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/semnas/article/view/188%0Ahttps://conference.untag-sby.ac.id/index.php/semnas/article/download/188/160>.

³¹ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

ketentuan peraturan perundang-undangan Indonesia di negara tujuan penempatan.”³²

Sebagaimana yang tercantum dalam UU PMI, “pelindungan untuk pekerja yang ditempatkan ke luar negeri yaitu meliputi: 1. Pelindungan pekerja migran Indonesia. Pelindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. Sebelum PMI ditempatkan ke luar negeri, perusahaan memberikan pelindungan melalui kelengkapan dokumen-dokumen dan persyaratan pekerja yang akan ditempatkan ke luar negeri.” Pasal 7 ayat (1) menegaskan bahwa pelindungan sebelum bekerja meliputi pelindungan administratif dan teknis.³³ a. Perlindungan administratif: Yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja/buruh agar terhindar dari penempatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan; b. Perlindungan teknis: Yaitu, suatu jenis pelindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan kerja yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan; 2. Perlindungan pekerja migran Indonesia dalam bekerja. Adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama pekerja migran Indonesia dan anggota keluarganya di luar negeri; 3. Perlindungan pekerja migran Indonesia setelah bekerja. Adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pekerja migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.³⁴

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 telah diatur peraturan mengenai penyediaan perlindungan yang lebih baik dan kuat bagi hak-hak pekerja migran Indonesia. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa mereka dapat bekerja dengan ketenangan dan keamanan, bahkan ketika terjadi situasi tidak terduga seperti kecelakaan kerja atau resiko lainnya.³⁵ Di samping itu, pekerja migran mendapatkan perlindungan dan bantuan hukum dalam menghadapi perilaku yang dapat menurunkan martabat mereka sesuai dengan peraturan hukum di negara asal maupun di negara tempat mereka bekerja. Pasal 29 ayat (1) dari UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan pekerja migran Indonesia menjelaskan bahwa “Dalam upaya perlindungan pekerja migran Indonesia, pemerintah pusat menyelenggarakan jaminan sosial bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya.”

Penempatan pekerja migran yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang terdapat dalam kontrak kerja merupakan masalah serius yang harus ditangani

³² Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

³³ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

³⁴ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2021).

³⁵ Sultoni Fikri, “Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri,” *Morality: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 2 (2022): 108, <https://doi.org/10.52947/morality.v8i2.255>.

dengan serius. Seharusnya hal ini menjadi tanggung jawab perusahaan penempatan pekerja migran yang menempatkan pekerja migran tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang terdapat dalam kontrak kerja, perusahaan harus segera mengambil tindakan untuk memperbaiki kesalahan tersebut. Perusahaan penempatan pekerja migran harus membantu pekerja untuk diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi mereka dan tentunya sesuai jugsan denga apa yang sudah disepakati dalam kontrak kerja mengenai jenis pekerjaannya.

Perusahaan yang menempatkan PMI juga memiliki peran yang sangat signifikan dalam menempatkan dan melindungi pekerja migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri, perusahaan harus berpegang teguh pada prinsip-prinsip kesamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan kesetaraan gender. Ini bertujuan untuk menjamin keselamatan PMI Indonesia selama mereka berada di luar negeri dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dari saat penempatan hingga kembali ke daerah asal.³⁶

Jika perusahaan tidak mau untuk bertanggung jawab, maka sudah ada sanksi yang mengatur bagi perusahaan yang melanggar salah satunya yakni pelanggaran mengenai kontrak kerja tadi. "Pasal 19 ayat (1) Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia wajib menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam perjanjian kerja. Ayat (2) Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam perjanjian kerja sebagaimana yang di maksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif."³⁷ Pada UU 18/2017 sudah diatur dan ditentukan mengenai berbagai tindakan yang dapat diambil terhadap Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia yang melakukan pelanggaran terhadap aturan atau ketentuan yakni mencakup sanksi administratif dan sanksi pidana.³⁸

4. PENUTUP

Penempatan PMI yang tidak sesuai dengan kontrak kerja bisa sangat merugikan baik bagi PMI maupun bagi pihak perusahaan. Hal ini akan menimbulkan dampak pada berbagai hal. Seperti, tidak terpenuhinya hak dari pekerja migran, terjadinya eksploitasi terhadap pekerja migran, kemudian pada psikologis mereka karena ketidakpastian dan tekanan yang mereka hadapi, keluarga PMI juga akan merasakan dampaknya atas ketidakpastian mengenai keadaan keluarga mereka. Bahkan PMI tersebut mungkin saja dideportasi karena telah melanggar peraturan imigrasi atau visa mereka. Tanggung jawab oleh

³⁶ Putrawan, "Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri."

³⁷ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

³⁸ R vicky and Rahaditya, "Analisis Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Tindak Pidana Perdagangan Orang (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor 312/Pid.Sus/2020/Pn.Mtr.)" 5, no. 1 (2020).

perusahaan adalah menyelesaikan permasalahan PMI yang ditempatkannya. UU PMI mengatur strategi penyelesaian perselisihan untuk penanganan kasus PMI yang terdapat pada Pasal 77. Penanganannya dibagi menjadi 3 tahap, yakni penyelesaian secara berunding/musyawarah, melibatkan Dinas Tenaga Kerja tingkat provinsi dan kabupaten serta kemnaker di tingkat pusat, dan penyelesaian melalui pengadilan. Undang-undang telah memberikan perlindungan yang sangat jelas terhadap para PMI. Perusahaan penempatan PMI agar lebih intensif dalam memberikan edukasi dan sosialisasi tentang hak yang dilindungi oleh undang-undang, serta menjelaskan tindakan apa saja yang dapat mereka ambil jika mengalami situasi yang tidak diinginkan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Muhamad Shafwan, and Heru Sugiyono. "Merek Terkenal Di Indonesia Legitimate Protection for Indonesian" *Jurnal USM Law Review* 4, no. 20 (n.d.): 565–85.
- Agnetha, Bianca, and Irma Cahyaningtyas. "Perlindungan Hukum Bagi Anak Yang Lahir Di Penjara Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia." *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 593. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5723>.
- Alawi, Muhlis Al. "TKI Asal Ponorogo Disiksa Majikan Di Singapura Lalu Dibuang Di Batam." *Kompas.Com*, 2017. <https://regional.kompas.com/read/2017/01/04/09294211/tki.asal.ponorogo.disiksa.majikan.di.singapura.lalu.dibuang.di.batam>.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2021.
- Benuf, Kornelius, Siti Mahmudah, and Ery Agus Priyono. "Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Data Konsumen Financial Technology Di Indonesia." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2019): 145–60. <https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>.
- Dunais, Bryan and Sumilat, Veibe. "Tindak Pidana Menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia Pada Jabatan Dan Jenis Pekerjaan Yang Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia" XI, no. 1 (2022): 45–55.
- Fernando, J. "Hubungan Kerja Antara Pemberi Kerja Dan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Perjanjian Kerja" IX, no. 2 (2021): 262–70.
- Fikri, Sultoni. "Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri." *Morality: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 2 (2022): 108. <https://doi.org/10.52947/morality.v8i2.255>.
- Gaji Gesa. "Sanksi Melanggar Kontrak Kerja Bagi Perusahaan Dan Karyawan," 2023. <https://gajigesa.com/sanksi-melanggar-kontrak-kerja/>.
- Hanifah, Ida. "Peran Dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah Di Luar Negeri." *Delegata Jurnal Ilmu Hukum* 5, no. 1 (2020).
- Hetiyasari, Hetiyasari. "Pertanggungjawaban Hukum Bagi Perusahaan Atas Batalnya Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Masa Pandemi Covid-19 Legal Liability for Top Companies Cancellation of a Specific Time Work Agreement During the Covid-19 Pandemic Keuntungan / Laba ". Suat u

- Perus.” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 13 (2020): 331–39. <https://journals.usm.ac.id/index.php/julr/article/view/4807/2626>.
- ILO. “Panduan Teknis Penyelenggaraan Layanan Dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Yang Responsif Gender (Implementasi Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017),” 2022.
- Manurung, Salmon Abertnego, and Nabitatus Sa’adah. “Hukum Internasional Dan Diplomasi Indonesia Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Migran Indonesia.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2, no. 1 (2020): 1–11. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i1.1-11>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana, 2008.
- Massie, Isabella Sharon, and Gatot P Soemartono. “Tanggung Jawab Negara Indonesia Dalam Melindungi Hak Pekerja Migran Indonesia (Studi Kasus: Parti Liyani Melawan Chairman Dari Changi Airport Group).” *Jurnal Hukum Adigama* 4, no. 1 (2021): 951–74. <https://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/view/12001%0Ahttps://journal.untar.ac.id/index.php/adigama/article/download/12001/7682>.
- Mustajab, Ridwan. “Jumlah Pekerja Migran Indonesia Sebanyak 3,44 Juta Pada 2022.” *DataIndonesia.id*, n.d. <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-pekerja-migran-indonesia-sebanyak-344-juta-pada-2022>.
- Ndarujati, Damasus. “Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia Di Taiwan.” *Jurnal Sosial Sains* 1, no. 1 (2021): 17–29. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i1.3>.
- Nuriskia, Centia Sabrina, and Andriyanto Adhi Nugroho. “Perlindungan Hukum Pekerja Dalam Penerapan Sistem Remote Working Sebagai Pembaharuan Sistem Kerja.” *Jurnal USM Law Review* 5, no. 2 (2022): 678. <https://doi.org/10.26623/julr.v5i2.5555>.
- Pasaribu, Puspa, and Eva Achjani Zulfa. “Akibat Hukum Identitas Palsu Dalam Akta Perjanjian Kredit Yang Melibatkan Pihak Ketiga Pemberi Jaminan.” *Jurnal USM Law Review* 4, no. 2 (2021): 535. <https://doi.org/10.26623/julr.v4i2.4050>.
- Pujianti, Sri. “Kesaksian Pekerja Migran: Pekerjaan Acapkali Tak Sesuai Kontrak Kerja.” Lembaga Negara Pengawal Konstitusi, 2020. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=16584>.
- Putrawan, Aripin. “Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri.” Universitas Mataram, 2018.
- Rahmansyah, Fahril Adi. “Perlindungan Hak Bagi Pekerja Migran Indonesia Dan Keluarganya.” *Seminar Nasional-Kota Ramah Hak ...* 3, no. April (2021): 49–58. <https://conference.untag-sby.ac.id/index.php/semnas/article/view/188%0Ahttps://conference.untag-sby.ac.id/index.php/semnas/article/download/188/160>.
- Rahmawati, M. “Indonesian Worker Protection from Labour Exploitation in Singapore.” *Jurnal Dinamika Hukum* 19, no. 1 (2019).
- Rosalina, Henny Natasha, and Lazarus Tri Setyawanta. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal Dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum Di Masyarakat.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2, no. 2 (2020): 174–87. <https://doi.org/10.14710/jphi.v2i2.174->

187.

Sancoko, Aan Ahmad. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Suatu Analisis Masalah Mursalah Dan Keadilan Pancasila." *Jurnal USM Law Review* 1, no. 2 (2018): 141. <https://doi.org/10.26623/julr.v1i2.2249>.

Siregar, I H. "Analisis Hukum Pidana Atas Perbuatan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Perseorangan (Analisis Putusan Pengadilan Tinggi Pontianak Nomor 17/Pid" *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Hukum* 1, no. November (2021): 1–16. <http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/view/554%0Ah>
<http://jurnalmahasiswa.umsu.ac.id/index.php/jimhum/article/viewFile/554/575>.

Soekanto, Soerjono and Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2001.

Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pub. L. No. Pasal 52 (n.d.).

vicky and Rahaditya, R. "Analisis Penerapan Sanksi Pidana Terhadap Pelaku Tindak Pidana Perdagangan Orang (Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Mataram Nomor 312/Pid.Sus/2020/Pn.Mtr.)" 5, no. 1 (2020).