

JURNAL TA ANGGI RACHMA.

by Julia Putri

Submission date: 21-Aug-2023 11:11PM (UTC-0700)

Submission ID: 2149307048

File name: JURNAL_TA_ANGGI_RACHMA.docx (65.62K)

Word count: 3622

Character count: 24430

Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Terhadap Pekerja Migran Indonesia (Studi: Pekerja Migran Bekerja Di Luar Negeri Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja)

Anggi Rachma Zakia Fitri, Heru Sugiyono

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta, Indonesia

Rachmaanggi001@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pertanggungjawaban pihak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhadap Pekerja Migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja atau 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 tanggung jawab Perusahaan Penempatan 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 metode penelitian normatif yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka atau data sekunder. Penelitian ini memusatkan perhatian pada lingkup tanggung jawab perusahaan dan perlindungan hukum yang diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia dalam situasi seperti ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkewajiban untuk bertanggung jawab dalam menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana yang sudah disepakati dalam Perjanjian Kerja. Tidak hanya itu perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia juga diatur pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mana dalam undang-undang tersebut sudah mengatur mengenai hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia.

Kata Kunci: Pekerja Migran; Kontrak Kerja; Tanggung jawab

Abstract

The purpose of this research is to find out the responsibility of the Indonesian Migrant Worker Placement Company towards Indonesian Migrant Workers who work not in accordance with the Employment Agreement or Employment 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. As for the novelty in this research, it examines the responsibility of Indonesian Migrant Worker Placement Enterprises who work not in accordance with the agreed work contract accompanied by case examples as a study of this research. The method used in this research is a normative research method conducted by examining library materials or secondary data. This research focuses on the scope of corporate responsibility and legal protection given to Indonesian Migrant Workers in situations like this. The results of this research show that the Indonesian Migrant Worker Placement Company is obliged to be responsible for placing Indonesian Migrant Worker Candidates in accordance with the position and type of work as agreed in the Employment Agreement. Not only that, the protection of Indonesian Migrant Workers is also regulated in Law Number 18 of 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers, which in that law already regulates the rights and obligations of Indonesian Migrant Workers.

Keywords: Migrant Worker; Employment Contract; Responsibilities

1. PENDAHULUAN

Bekerja adalah cara seseorang mendapatkan 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. Dengan memanfaatkan peluang bekerja ke luar negeri tersebut, Pekerja Migran Indonesia tidak hanya mendapatkan gaji yang luar biasa di luar negeri, tetapi mereka juga menghasilkan devisa untuk negara Indonesia.

Meskipun banyak memberikan devisa bagi negara dan daerah serta turut serta 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.

Dalam hal penempatan Pekerja Migran ke luar negeri, diperlukan lembaga penempatan yang dapat menjalankan penempatan PMI menjadi lebih terstruktur. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dan mencegah Pekerja Migran Indonesia mencari pekerjaan secara illegal 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. Akan tetapi yang masih menjadi permasalahannya adalah terletak pada kurangnya pengaturan yang rinci mengenai kewenangan dan tanggung jawab lembaga-lembaga yang bertanggung jawab atas penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Seperti pada salah satu kasus 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.²

Adapun penelitian terdahulu yang masih relevan dengan penelitian ini yang pertama ialah penelitian yang dilakukan oleh Henny Natasha dan Lazarus Tri Setyawanta. Dalam penelitian yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal Dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum Di Masyarakat”, 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

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).

² 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>.

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 Bryan Dumais, Veibe V. Sumilat dan Marchel R. Maramis. (Jurnal Meta Hukum). Penelitian yang berjudul “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 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” Penelitian tersebut membahas mengenai bagaimana ketentuan pidana yang diterapkan terhadap penempatan CPMI pada jabatan dan jenis Pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja. Dalam pembahasannya penelitian ini membahas kewajiban Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Untuk Menempatkan Calon Pekerja Migran 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 Isabella Sharon Massie. Penelitian ini berjudul “Tanggung Jawab Negara Indonesia Dalam Melindungi Hak Pekerja Migran Indonesia (Studi Kasus: Parti Liyani Melawan *Chairman* dari *Changi Airport Group*)” Dari penelitian tersebut Isabella Sharon Massie mengambil 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 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 tanggung jawab dan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia namun dengan fokus yang berbeda tentunya, yakni penelitian ini berfokus pada tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan Perjanjian kerja atau kontrak Kerja dan bagaimana Perlindungannya kepada PMI jika hal tersebut terjadi. Maka

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 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” XI, no. 1 (2022): 45–55.

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>.

tujuan penulisan membuat penelitian ini ialah untuk membahas mengenai Tanggung Jawab dari pihak Perusahaan dan bentuk perlindungannya sehingga penulisan artikel ini dibuat dengan judul “Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Terhadap Pekerja Migran Indonesia (Studi: Pekerja 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 normative 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 Dalam 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 berfungsi sebagai bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini, seperti kamus dan ensiklopedia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhadap 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 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).”

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 (satu miliar lima ratus juta rupiah).

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>.

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

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.¹⁰

Dalam pelaksanaan penempatan PMI yang dilakukan oleh perusahaan yang menempatkan PMI berkewajiban untuk bertanggung jawab dalam Menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia 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.”¹¹ Dalam kata lain, hubungan antara karyawan dan Perusahaan didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup perintah, upah, dan pekerjaan yang harus dilakukan.

Perjanjian Kerja adalah “salah satu jenis perjanjian, di mana harus patuh pada ketentuan pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang mengatur mengenai persyaratan sahnya perjanjian, meliputi: a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya; b. Cakap untuk membuat suatu perjanjian; c. Mengenai suatu hal tertentu; d. Suatu sebab yang halal.” UU RI Nomor 18 Tahun 2017 yang berkaitan dengan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, memuat peraturan mengenai larang-larangan sebagaimana yang tertulis pada “Pasal 67. Setiap Orang dilarang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada: a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2); atau b. pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.”

Perjanjian kerja dalam penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia harus dibuat berdasarkan syarat-syarat perjanjian menurut Undang-Undang dalam “Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa: perjanjian kerja dibuat atas dasar: Kesepakatan kedua belah pihak; Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum; Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum; kesusilaan; dan peraturan perundangan yang berlaku.”¹²

Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan dan CPMI yang mencantumkan hak dan tanggung jawab masing-masing pihak penempatan PMI 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.¹³

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,

¹⁰ “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,” Pasal 52.

¹¹ “Sanksi Melanggar Kontrak Kerja Bagi Perusahaan Dan Karyawan,” Gaji Gesa, 2023, <https://gajigesa.com/sanksi-melanggar-kontrak-kerja/>.

¹² Diana Lubis and Rini Novita, “Tanggungjawab Perusahaan Dalam Penempatan Tenaga Kerja Migran Indonesia Di Malaysia Ditinjau Dari Aspek Yuridis,” *Jurnal Meta Hukum* 1, no. 3 (2022): 200–216.

¹³ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia dan., c. menyelesaikan permasalahan Pekerjaan Migran Indonesia yang ditempatkannya.”¹⁴

Jika dilihat dari kasus Ningsih, dapat dianalisis bahwa pihak yang menempatkan adalah pihak yang dapat dimintakan pertanggungjawaban. 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 ketidaksesuaian pekerjaan sebagaimana yang sudah disepakati dalam perjanjian tersebut. Selain itu juga, Perusahaan harus bertanggung jawab mengenai pemulangan Pekerja Migran tersebut.

Dengan 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 memberikan perlindungan dan menyelesaikan permasalahan Pekerjaan Migran Indonesia yang ditempatkannya. Perusahaan Penempatan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia memegang peran penting dalam penempatan dan perlindungan pekerjanya di luar negeri.

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.”¹⁵

3.2 Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja

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. 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. Hal ini bertujuan untuk menghindari dualisme kewenangan yang selama ini menyebabkan permasalahan.

Pemerintah dalam bertanggung jawab terhadap Pekerja Migran dan keluarganya ini telah diatur “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 sebagai bentuk

¹⁴ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹⁵ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

perlindungan serta pemenuhan hak bagi Pekerja Migran serta keluarganya.”¹⁶ 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.”¹⁷ 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 ketentuan peraturan perundang-undangan Indonesia di negara tujuan penempatan.”¹⁸

Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang perlindungan Pekerja Migran Indonesia, “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.” Dalam “Pasal 7 ayat (1) menegaskan bahwa pelindungan sebelum bekerja meliputi pelindungan administratif dan teknis.¹⁹ a. Pelindungan administratif: Yaitu pelindungan yang berkaitan dengan usaha untuk menjaga pekerja/buruh agar terhindar dari penempatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan; b. Pelindungan 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. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dalam bekerja. Adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya di luar negeri; 3. Pelindungan 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.”²⁰

Dalam 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.²¹ 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.

¹⁶ 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>.

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

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

¹⁹ Undang-undang republik Indonesia nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

²⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2021).

²¹ Sultoni Fikri, “Perlindungan Dan Pemenuhan Hak Asasi Manusia Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri,” *MORALITY: Jurnal Ilmu Hukum* 8, no. 2 (2022): 108–26.

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.”

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.²²

Dari kasus Ningsih tersebut maka perlindungan yang harus diberikan yakni ningsih harus diberikan bantuan hukum atas tindakan pelecehan yang ia alami oleh majikannya tersebut. Karena hal tersebut sudah termasuk melanggar hak PMI dan diperlakukan sewenang-wenangnya dari pemberi kerja di negara penempatan. Dalam kasus ini pemerintah Indonesia seharusnya yang berperan dalam tanggung jawab melindungi dan memenuhi hak Ningsih. Yang mana Ningsih sebagai Pekerja Migran Indonesia memiliki hak untuk mendapatkan perlindungan dan bantuan hukum.

4. PENUTUP

Perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia berkewajiban untuk bertanggung jawab dalam menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana yang sudah disepakati dalam Perjanjian Kerja. Jika Pekerja Migran Indonesia mengalami masalah di negara penempatannya maka, Perusahaan wajib untuk bertanggung jawab dalam penyelesaiannya. Seperti menjamin untuk dapat memulangkan PMI Kembali ke tanah air, maupun bertanggung jawab dalam mengembalikan untuk menempatkan PMI sesuai dengan yang ada dalam Perjanjian Kerja. Perlindungan terhadap Pekerja Migran terdapat pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pelindungan untuk PMI yang ditempatkan ke luar negeri sendiri meliputi Pelindungan PMI sebelum bekerja, Pelindungan PMI dalam bekerja, hingga Pelindungan PMI setelah bekerja. Pelindungan terhadap PMI. Meskipun sudah ada peraturan yang mengatur mengenai tanggung jawab serta pelindungan PMI tentunya tetap harus disertai dengan penerapan yang efektif baik melalui metode maupun dalam praktiknya guna meminimalisir terjadinya permasalahan yang terjadi pada Pekerja Migran Indonesia. Secara umum, Undang-Undang telah memberikan perlindungan yang sangat jelas terhadap para PMI. Namun karena masih kurangnya pemahaman PMI terhadap hak-hak mereka, masih banyak masalah yang terjadi. Kedepannya diharapkan juga kepada Perusahaan Penempatan PMI untuk lebih intensif dalam memberikan edukasi 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

²² Putrawan, “Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri.”

- 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): 108–26.
- Gaji Gesa. "Sanksi Melanggar Kontrak Kerja Bagi Perusahaan Dan Karyawan," 2023. <https://gajiges.com/sanksi-melanggar-kontrak-kerja/>.
- Lubis, Diana, and Rini Novita. "Tanggungjawab Perusahaan Dalam Penempatan Tenaga Kerja Migran Indonesia Di Malaysia Ditinjau Dari Aspek Yuridis." *Jurnal Meta Hukum* 1, no. 3 (2022): 200–216.
- 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>.
- 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>.
- 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>.
- 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.).

JURNAL TA ANGGI RACHMA.

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

13%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.unram.ac.id Internet Source	3%
2	repository.upstegal.ac.id Internet Source	3%
3	www.jogloabang.com Internet Source	2%
4	journal.untar.ac.id Internet Source	2%
5	www.mkri.id Internet Source	2%
6	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
7	eprints.eudl.eu Internet Source	1%
8	repository.ummat.ac.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Airlangga Student Paper	1%

10	journals.usm.ac.id Internet Source	1 %
11	ejurnal.ubharajaya.ac.id Internet Source	1 %
12	hukum.uns.ac.id Internet Source	1 %
13	ejournal.steitholabulilmi.ac.id Internet Source	1 %
14	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1 %
15	digilib.unila.ac.id Internet Source	1 %
16	core.ac.uk Internet Source	1 %
17	www.atlantis-press.com Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas International Batam Student Paper	<1 %
19	repository.iainpalopo.ac.id Internet Source	<1 %
20	repository.upnvj.ac.id Internet Source	<1 %
21	jurnal.unissula.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On

JURNAL TA ANGGI RACHMA.

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9
