

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk ekonomi (*homo economicus*) selain manusia tidak dapat hidup tanpa manusia lain, manusia juga merupakan makhluk yang selalu mengejar kekayaan demi kepentingannya sendiri. Manusia juga merupakan makhluk yang tidak memiliki rasa puas dengan yang ia peroleh. Sehingga secara ekonomi manusia akan selalu mengejar kekayaan karena ia merupakan makhluk yang tidak puas dengan kekayaan yang ia punya.¹

Dalam Undang-Undang juga dijelaskan mengenai hak masyarakat Indonesia untuk bekerja sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa :²

“setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

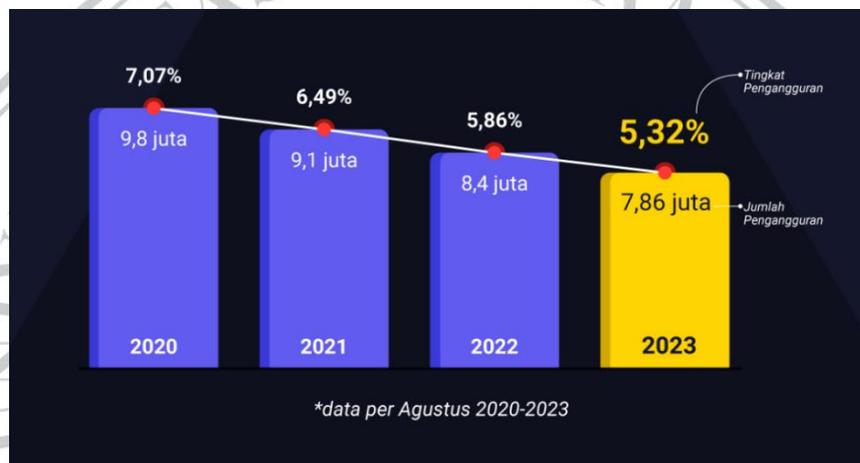
Salah satu cara pemerintah untuk mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia adalah dengan mengirimkan dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri ini disebut sebagai PMI atau Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Imigran Indonesia³ Dan upaya pemerintah ini

¹ Sumiyati, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak,” *Sigma-Mu* 5, no. 1 (2013): 1–17.

² UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945

³ Sumiyati, “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak.”

berhasil diterapkan karena semakin tahun jumlah pengangguran di Indonesia semakin berkurang Sebagaimana data berikut yang dikutip dari Bank Indonesia :⁴



Grafik 1 Jumlah Pengangguran dari tahun 2020-2023

Selain mengurangi pengangguran di Indonesia pada PMI juga berjasa sebagai pahlawan deviden bagi Indonesia maka dari itu pemerintah memiliki kewajiban untuk melindungi para PMI ini.⁵

Semakin banyaknya tenaga kerja migran Indonesia di luar negeri akhirnya mengakibatkan meningkatnya masalah yang dihadapi oleh mereka di negara tujuan.

⁴<https://indonesiabaik.id/infografis/jumlah-pengangguran-di-indonesia-terus-berkurang#:~:text=Indonesiabaik.id%20%2D%20Berdasarkan%20laporan%20Badan,juta%20orang%20pada%20Agustus%202023.> Diakses pada 17 Mei 2024 (Pukul 19.15)

⁵ Sumiyati, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak."

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.⁶

Perlindungan pekerja migran pada dasarnya telah diatur didalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No.18 Tahun 2017, Yang berbunyi:⁷

“Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon pekerja migran Indonesia dan/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.”

Pekerja migran pada dasarnya dibagi menjadi 2 yaitu pekerja migran sektor formal dan pekerja migran sektor informal. Pekerja migran sektor formal adalah pekerja dengan kualifikasi atau kriteria yang cukup ketat, mereka memiliki jenjang pendidikan tertentu (rata-rata SMA), memiliki keahlian khusus, serta memiliki pengalaman.⁸

Sedangkan pekerja migran informal merupakan pekerja migran dengan tingkat pendidikan menengah kebawah serta sebagian dari mereka tidak memiliki

⁶ Zakia Fitri and Sugiyono, “Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja.”

⁷ Undang-Undang No.18 Tahun 2017

⁸ Rosalina and Setyawanta, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal Dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum Di Masyarakat.”

pengalaman pekerjaan Terhadap klasifikasi pekerja migran ini, cenderung pekerja migran di sektor informal sering mengalami kekerasan dan pelanggaran terhadap hak-haknya karena minimnya pengetahuan mereka.

Dalam praktiknya di lapangan para CPMI (Calon Pekerja Migran Indonesia) akan di bantu oleh suatu PT (Perseroan Terbatas) untuk dapat ditempatkan di luar negeri. PT ini harus memiliki izin tertulis dari menteri untuk menempatkan pekerja migran Indonesia. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 2014 :⁹

“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.”

P3MI ini memiliki kewajiban untuk : ¹⁰

- a. Mencari peluang pekerjaan;
- b. Menempatkan PMI;
- c. Menyelesaikan masalah yang dihadapi PMI yang telah ditempatkan.

Untuk melindungi pekerja migran Pemerintah Indonesia membuat badan khusus untuk melindungi Pekerja Migran. Seperti yang dijelaskan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan

⁹ Undang-undang Nomor 22 Tahun 2014

¹⁰ Zakia Fitri and Sugiyono, “Strategi Penanganan Pekerja Migran Indonesia Yang Bekerja Tidak Sesuai Dengan Kontrak Kerja.”

Pekerja Migran Indonesia. Badan Khusus tersebut adalah Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia atau biasa disebut BP2MI.¹¹

Tugas BP2MI sebagaimana dijelaskan dalam pasal 4 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah untuk melaksanakan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara Terpadu.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh PMI mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja dengan UU tersebut, PMI juga diberikan perlindungan melalui program jaminan sosial nasional.¹²

Pemerintah Daerah (Pemda) harus memastikan dokumentasi kependudukan sehingga PMI yang berangkat berdokumen. Selain itu, Pemda bersama Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) akan memfasilitasi dan mensosialisasikan agar PMI yang berangkat ke Luar Negeri memiliki kemampuan dan kompetensi agar siap bekerja.

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

¹¹ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

¹² <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3365/sinergi-pemerintah-pusat-dan-daerah-dalam-melindungi-seluruh-pekerja-migran-indonesia> diakses pada 17 Juni 2024 (Pukul 12.33)

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.” Hubungan antara karyawan dan perusahaan didasarkan pada perjanjian kerja yang mencakup perintah, upah, dan pekerjaan yang harus dilakukan.

Perbedaan penelitian ini jika dibandingkan dengan beberapa penelitian sebelumnya, bahwasanya penelitian ini terfokus pada perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang telah melakukan perjanjian sebelum diberangkatkan ke negara tujuan namun pada saat di negara tujuan PMI mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan perjanjian yang sebelumnya sudah disepakati oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Penelitian pertama yang akan penulis bandingkan dengan penelitian ini adalah penelitian yang ditulis oleh Dani Amran Hakim dan Muhammad Havez yang berjudul “Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Perspektif Fikih Siyasah Dusturiyah” dalam penelitian ini membahas mengenai mengenai politik hukum perlindungan pekerja migran Indonesia. Tujuan Dani Amran Hakim dan Muhammad Havez menulis jurnal tersebut adalah untuk mengetahui perspektif fikih siyasah dusturiyah terhadap perlindungan pekerja migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Metode yang digunakan adalah kajian pustaka dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif dan analisis konten.¹³ Berbeda dengan

¹³ Dani Amran Hakim and Muhammad Havez, “Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyasah Dusturiyah,” *Tanjungpura Law Journal* 4, no. 2 (2020): 95, <https://doi.org/10.26418/tlj.v4i2.41913>.

penulisan penelitian ini yang lebih terfokus untuk membahas dan menganalisis mengenai perlindungan yang diberikan pemerintah untuk melindungi Pekerja Migran yang mana hak yang sudah disepakati bersama dan sudah tertuang dalam perjanjian yang sebelumnya sudah dibuat kedapatan dilanggar.

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.¹⁴

Dengan adanya penempatan kerja yang tidak sesuai dengan perjanjian yang ada akan menyebabkan PMI tereksplorasi oleh majikan maupun agen penyalur, PMI juga dapat mengalami kondisi kesejahteraan yang tidak baik, tempat tinggal yang tidak layak ataupun asupan gizi yang buruk, Bahkan hal ini juga dapat dikatakan sebagai tindak pidana perdagangan orang (TPPO).

Seperti yang dilansir dari website Mahkamah Konstitusi Indonesia bahwa salah satu pekerja migran Indonesia yaitu Ningsih. Yang mengalami pekerjaan yang tidak sesuai kontrak kerja. Hal ini terjadi di tahun 2019, Ningsih adalah seorang PMI yang bekerja di Hongkong dan ia diberangkatkan oleh PT Citra Karya Sejati. Ningsih berangkat pada 27 September 2019. Dalam kontrak kerjanya seharusnya ningsih bekerja untuk merawat orang tua yang sedang sakit (Lumpuh)

¹⁴ Rosalinda Chandara Yulianita, "Lalu Husni. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, Hal. 98. 1 10," n.d., 10–23.

namun setelah sampai di negara tujuan ningsih dipekerjakan untuk merawat orang pria sehat tanpa cacat fisik.¹⁵

Ningsih diperlakukan dengan tidak sopan oleh majikannya tersebut, Ia juga mengalami pelecehan seksual oleh sang majikan. Dengan adanya permasalahan ini penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai **“Analisis Yuridis Perlindungan Pekerja Imigran Indonesia yang Bekerja Tidak Sesuai dengan Perjanjian Kerja”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka didapati rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepastian hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Bagaimana Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mengalami wansprestasi perjanjian kerja Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?

¹⁵ 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>.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepastian hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
2. Untuk mengetahui Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mengalami wansprestasi perjanjian kerja diatur Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa wawasan mengenai upaya Pemerintah untuk melindungi Hak-Hak dari Pekerja Migran Indonesia.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan pengetahuan mengenai sanksi bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang mempekerjakan PMI tidak sesuai dengan Job di Perjanjian yang telah dibuat.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan perlindungan kepada para Pekerja Migran Indonesia Terutama untuk mengurangi jumlah Pekerja Migran Indonesia yang mendapatkan Job yang tidak sesuai dengan Perjanjian yang sebelumnya telah mereka buat saat di P3MI.

F. Metodologi Penelitian

Metode penelitian ini berfungsi sebagai alat atau cara untuk melakukan penelitian, sedangkan penelitian sendiri merupakan suatu cara yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran-pemikiran tertentu yang memiliki tujuan untuk memecahkan suatu masalah yang bersifat ilmiah.

1. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu memandang hukum sebagai suatu norma yang ada dalam masyarakat. Penelitian hukum normatif ini juga dapat diartikan sebagai hukum doktrinal atau penelitian kepustakaan. Penelitian pada hukum jenis ini, seringkali dikonsepsikan sebagai sesuatu yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang menjadi acuan dalam manusia berperilaku yang benar.

Dalam Penelitian Ini Penulis menggunakan dasar Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sebagai norma untuk mengkaji mengenai Pekerja Migran Indonesia, Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Jenis Bahan Hukum

a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat dan diperoleh dari hukum positif atau peraturan perundang – undangan. Dan dalam penelitian ini bahan hukum primernya adalah :

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 setelah Amandemen;
2. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata;
3. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sebagai norma untuk mengkaji mengenai Pekerja Migran Indonesia;
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
5. Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
7. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

8. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Bahan hukum primer yang menjadi sumber rujukan merupakan bahan hukum mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

- b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti rancangan undang – undang, hasil-hasil penelitian atau pendapat pakar hukum.

Bahan Hukum Sekunder yang dikutip dalam penulisan ini adalah Buku, Jurnal, Artikel terutama yang berkaitan dengan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

- c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, seperti kamus (hukum) dan ensiklopedia. Dan sumber hukum Tersier yang menjadi rujukan yang membahas mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

3. Teknik Pengumpulan data/bahan hukum Dalam penelitian

Yuridis normatif, data kepustakaan yang diperoleh melalui penelitian kepustakaan yang bersumber dari peraturan perundang – undangan, buku – buku, dokumen resmi, publikasi, dan hasil

penelitian yang berhubungan dengan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

4. Analisa data

Analisa terhadap bahan hukum dalam penulisan hukum yang normatif adalah secara kualitatif yakni pemilihan teori – teori, asas – asas, norma – norma doktrin dan pasal – pasal dalam undang – undang yang berhubungan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia. Selanjutnya diolah secara deskriptif sehingga selain menggambarkan dan mengungkapkan dasar hukumnya, juga dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang dimaksud.

G. Susunan Kepenulisan

Dalam penyusunan penelitian ini terdapat susunan penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I yang didalamnya terbagi dalam 6 sub bab yaitu :

- a. Latar Belakang Masalah
- b. Perumusan Masalah
- c. Tujuan Penelitian
- d. Kegunaan Penelitian
- e. Metode Penelitian
- f. Sistematika Penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.

Berisi deskripsi atau uraian tentang bahan-bahan teori, doktrin atau pendapat sarjana, dan kajian yuridis berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku, kajian terdahulu terkait topik atau tema yang diteliti.

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian yang telah dikaji dan dianalisis secara sistematis berdasarkan pada kajian pustaka sebagaimana dalam Bab II

BAB IV PENUTUP

Dalam penutup terdapat 2 sub bab yaitu:

- a. Kesimpulan
- b. Saran

