



Judul

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA TERHADAP PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(STUDI : PT. HARCOSELARAS SENTOSA JAYA)**

Program Studi Ilmu Hukum

Oleh :

TANTI AYU DELVIANA SULISTIANTI
617110149

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
2021**

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA TERHADAP PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(STUDI: PT. HARCOSELARAS SENTOSA JAYA)**

Oleh :

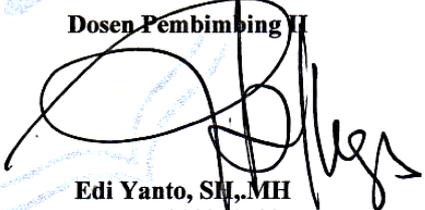
TANTI AYU DELVIANA SULISTIANTI
617110149

Mengetahui,

Dosen Pembimbing I


Dr. Nurjannah S, SH.,MH
NIDN. 0804098301

Dosen Pembimbing II


Edi Yanto, SH.,MH
NIDN. 0809058503

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA TERHADAP PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(STUDI: PT. HARCOSELARAS SENTOSA JAYA)

OLEH :

DEWAN PENGUJI

Ketua

Dr. Usman Munir, SH.,M.H
NIDN : 0804118201



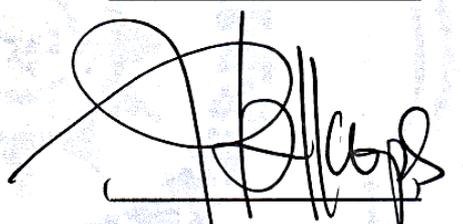
Anggota I

Dr. Nuriannah S, S.H.,M.H
NIDN : 0804098301



Anggota II

Edi Yanto, S.H.,M.H
NIDN : 0809058503



Mengetahui :

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
Bekan



Rena Amluwara, S.H.,M.Si
NIDN: 0828096301

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya mahasiswa Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram menyatakan bahwa :

Nama : Tanti Ayu Delviana Sulistianti

NIM : 617110149

Memang benar skripsi yang berjudul “**Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Terhadap Pekerja Migran Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Studi : PT. Harcoselaras Sentosa Jaya)**” adalah asli karya saya sendiri. Skripsi ini murni gagasan saya sendiri dengan arahan Pembimbing dan informasi dari Informan jika terdapat Karya atau pendapat orang lain yang telah dipublikasikan, memang telah di tulis sebagai sumber dan dicantumkan pada Daftar Pustaka.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sadar dan tanpa ada paksaan dari pihak manpun.

Mataram, Januari 2021
Yang membuat pernyataan,



Tanti Ayu Delviana Sulistianti
NIM : 617110149



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website: <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TANTI AYU DELVIANA SULISTIANTI
NIM : 617110149
Tempat/Tgl Lahir : CENGOK, 01 DESEMBER 1998
Program Studi : ILMU HUKUM
Fakultas : HUKUM
No. Hp/Email : 081 999 313 067 / Tantiyuliana@gmail.com
Judul Penelitian : -

TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
TERHADAP PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 61% 58% 53% 47%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari karya ilmiah dari hasil penelitian tersebut terdapat indikasi plagiarisme, saya *bersedia menerima sanksi* sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 17 - 02 - 2021

Penulis



TANTI AYU DELVIANA S.
NIM. 617110149

Mengetahui,

Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. K.H.A. Dahlan No. 1 Mataram Nusa Tenggara Barat
Kotak Pos 108 Telp. 0370 - 633723 Fax. 0370-641906
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : upt.perpusummat@gmail.com

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : TANTI AYU DEWIANA SULISTIANTI
NIM : G17110149
Tempat/Tgl Lahir : CENGOK, 09 DESEMBER 1998
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 081 999 313 067 / TantiM@ummat.ac.id
Jenis Penelitian : Skripsi KTI

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA TERHADAP PEKERJA MIGRAN PEREMPUAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Dibuat di : Mataram

Pada tanggal : 17 - 02 - 2021

Penulis



TANTI AYU DEWIANA S.
NIM. G17110149

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



Iskandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

MOTTO

- Jangan pernah puas dengan apa yang telah kita raih, karena kepuasan akan membuat kemunduran dalam suatu pencapaian.
- Semangatlah dalam meraih cita-cita untuk mendapatkan keinginan yang sudah kita impikan.
- Tetaplah berusaha dalam meraih apa yang diinginkan, karena sebuah usaha tidak pernah mengkhianati hasil.



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah S.W.T yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan, atas karunia-Nya karya sederhana ini bisa terselesaikann dengan lancar dan baik. Dengan rasa syukur karya ini penulis persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya, Bapak M. Syaprul Musmuliadi dan Ibu Kurniati, atas do'a yang terus-menerus dipanjatkan demi kesuksesan adinda.
2. Kakakku Jannatul Ma'wa, Siti Masyitah, dan Adikku Dita Ayu Gayatri.
3. Keluarga besar yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu terima kasih atas dukungan dan motivasinya baik lewat do'a maupun dukungan yang diberikan.
4. Sahabat-sahabat yang telah membantu dan mendukung selama perkuliahan.
5. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur kehadirat Allah S.W.T atas segala limpahan rahmat beserta karunianya yang tak terhingga, sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar sesuai waktu yang telah disusun rencanakan.

Shalawat beserta salam tidak pula terlupakan atas junjungan alam baginda Rasulullah S.A.W beserta keluarga, dan para sahabatnya, yang telah membawa manusia dari kehidupan jahiliah menuju kehidupan yang rahmatan lilalamin.

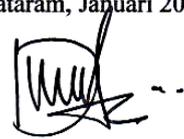
Skripsi yang berjudul **“Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Terhadap Pekerja Migran Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Studi : PT. Harcoselaras Sentosa Jaya) “** ini merupakan persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

Selama penyusunan skripsi ini dan selama penulis belajar di Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, penulis banyak mendapatkan bantuan, motivasi serta bimbingann dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis akan menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

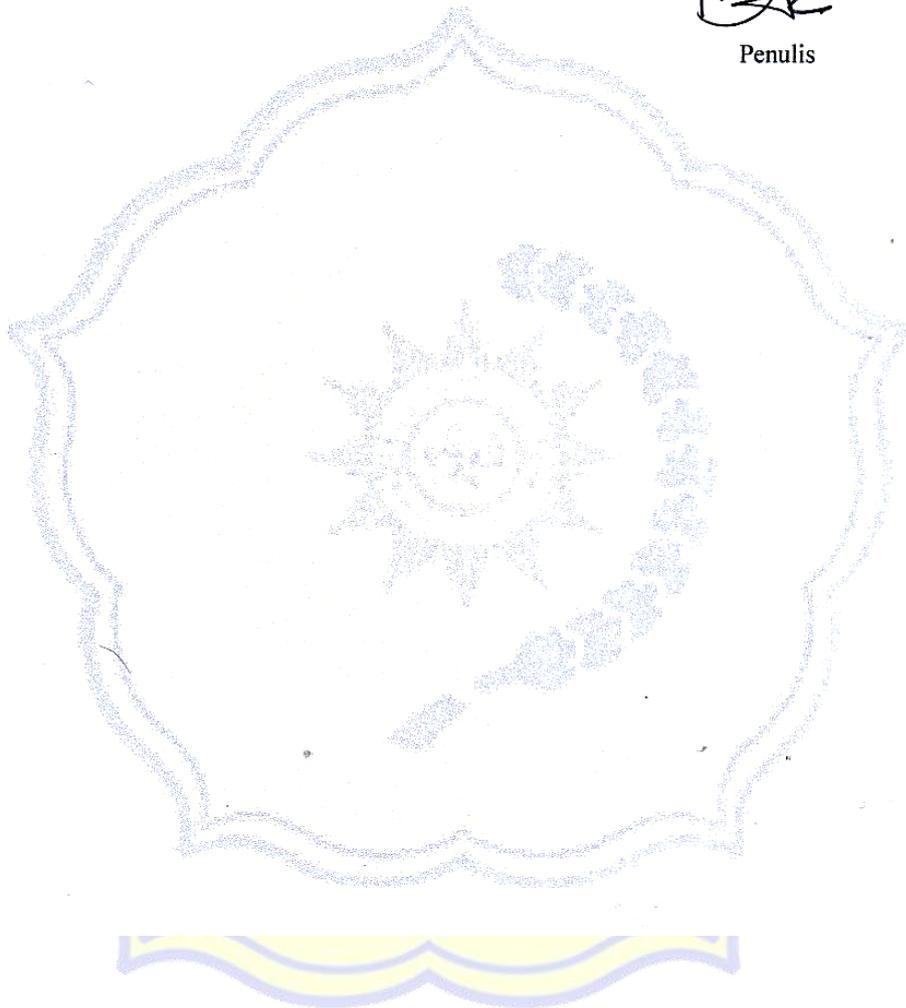
1. Bapak Drs. H. Arsyad Abdul Ghani, M.pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Ibu Rena Aminwara, S.H.,M.Si selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
3. Bapak Dr. Hilman Shahrial Haq, S.H.,M.H, selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Usman Munir, S.H.,M.H, selaku Wakil Dekan II
4. Ibu Anies Prima Dewi, S.H.,M.H, selaku Kaprodi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, Bapak Ady Supryadi, S.H.,M.H selaku Wakil Kaprodi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.
5. Ibu Dr. Nurjannah S, S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing Pertama.
6. Bapak Edi Yanto, S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing Kedua.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram yang telah memberikan pengetahuan serta pelajaran yang sangat berarti dan berharga.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih mengandung banyak kelemahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat, baik untuk pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan untuk para pembaca khususnya.

Mataram, Januari 2021



Penulis



ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyaknya permasalahan Pekerja Migran Indonesia khususnya Pekerja Migran Perempuan. Permasalahan berupa tindakan-tindakan yang merugikan Pekerja Migran Perempuan sebagai akibat dari tidak terlindunginya hak-hak dasar Pekerja Migran berupa terjaminnya kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya, karena mengangkat materi Pekerja Migran Perempuan yang secara eksplisit belum diakomodasi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Serta di dalam aturan turunan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mana istilah BNP2TKI sudah berganti nama menjadi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagaimana yang sudah tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Menggunakan penelitian Normatif-Empiris, dengan pendekatan perundang-undangan, pendekatan konseptual dan pendekatan sosiologis. Adapun analisa data menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab daripada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) harus sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Secara umum ada 3 (tiga) tahap pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh P3MI yang merupakan tanggung jawab dari perusahaan tersebut berupa *pertama* perlindungan selama bekerja meliputi mempersiapkan dokumen-dokumen terkait keberangkatan, proses pendidikan dan pelatihan, magang, serta proses pengiriman sampai negara tujuan. *Kedua*, Proses selama bekerja, tanggung jawab P3MI pada aspek administrasi dan pengawasan kepada pekerja migran Indonesia selama di negara tujuan. *Ketiga*, Proses setelah bekerja berupa tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) terkait dengan pengurusan kepulangan pekerja migran dari negara tujuan ke Indonesia. Adapun tanggung jawab PT. Harcoselaras Sentosa Jaya sebagai salah satu P3MI pada tahap sebelum bekerja berupa dilakukannya proses pengumpulan data dan dokumen Calon PMI, proses pendidikan dan pelatihan, hingga proses pengiriman ke negara tujuan. Bahwa calon pekerja migran perempuan pada tahap ini seringkali dihadapkan pada persoalan ketidakmampuan didalam proses pendidikan dan pelatihan, sehingga membutuhkan pendampingan yang intensif oleh pihak perusahaan. Pada tahapan selama bekerja, PT. Harcoselaras Sentosa Jaya melakukan pengawasan terhadap pekerja migran perempuan dan berkoordinasi dengan atase ketenagakerjaan dalam rangka memberikan solusi terhadap permasalahan yang mungkin dihadapi oleh pekerja migran perempuan tersebut. Pada tahapan setelah bekerja, tanggung jawab perusahaan berupa membantu proses pemulangan pekerja migran ke negara asal serta pengurusan jamsostek, asuransi apabila pekerja migran meninggal dunia.

Kata Kunci: Tanggung Jawab; P3MI; Pekerja; Migran; Perempuan.

ABSTRACT

This research is motivated by the many problems of Indonesian Migrant Workers, particularly Female Migrant Workers. Problems are in the form of harmful acts to female migrant workers due to not upholding the basic rights of migrant workers to guarantee equal opportunity and care without discrimination. This research is different from previous research since it raises the material of female migrant workers, which has not been specifically accommodated under Law Number 18 of 2017 concerning the Security of Indonesian Migrant Workers. Moreover, in the derivative rules of Law Number 18 of 2017 concerning Protection of Indonesian Migrant Workers, the term BNP2TKI has changed its name to the Indonesian Migrant Workers Protection Agency (BP2MI) as stated in Government Regulation (PP) Number 10 of 2020 concerning Procedures Placement of Indonesian Migrant Workers by the Indonesian Migrant Workers Protection Agency. This study used Normative-Empirical research, a statutory approach, a conceptual approach, and a sociological approach. The data were evaluated by used qualitative descriptive analysis. The results show that the Indonesian Migrant Worker Placement (P3MI) obligations must be under the provisions of Law Number 18 of 2017 concerning the Safety of Indonesian Migrant Workers. In general, there are 3 (three) stages of the implementation of activities carried out by P3MI, which are the responsibility of the company in the form of protection during work, including preparing documents related to departure, the education and training process, internships, and the delivery process to the destination country. Second, during work, P3MI's responsibility is on the administrative and supervisory aspects of Indonesian migrant workers while in the destination country. Third, the post-work process shifts the Indonesian Migrant Worker Placement (P3MI) responsibility related to managing the return of migrant workers from the destination country to Indonesia. The responsibility of PT. Harcoselaras Sentosa Jaya as one of the P3MI in the stage before working in collecting data and documents for PMI Candidates, the process of education and training, to the operation of sending to the destination country. Whereas prospective female migrant workers at this stage are often faced with incompetence problems in the education and training process, thus requiring intensive assistance by the company. At this stage during work, PT. Harcoselaras Sentosa Jaya supervises female migrant workers and coordinates with the labor attaché to provide solutions to problems that may be faced by women migrant workers. At the post-work stage, the company's responsibilities include assisting in returning the migrant worker to the country of origin and arranging social security and insurance if the migrant worker dies.

Keywords: responsibility, P3MI, Workers, Migrant, Women.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iii
PERNYATAAN	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIASIARISME	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	
KARYA ILMIAH	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Orisinalitas/Kebaruan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Tanggung Jawab.....	13
1. Pengertian Tanggung Jawab Menurut KBBI.....	13
2. Pengertian Tanggung Jawab Menurut Teori.....	13
3. Pengertian Tanggung Jawab Menurut Para Ahli.....	15
B. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).....	17
C. Pekerja Migran Indonesia.....	24

1. Konsep Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Perempuan.....	24
2. Pengertian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	26
3. Asas-asas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	26
4. Tujuan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	29
5. Persyaratan Pekerja Migran Indonesia.....	29
6. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia.....	30
7. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.....	31
8. Perlindungan Hukum, Sosial, dan ekonomi Pekerja Migran Indonesia.....	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	33
B. Pendekatan Penelitian.....	34
C. Jenis dan Sumber Data.....	35
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data.....	37
E. Analisis Data dan Bahan Hukum.....	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	40
1. Tanggung Jawab Perusahaan pada Tahap Sebelum Bekerja	40
2. Tanggung Jawab Perusahaan Pada Tahap Selama Bekerja	47
3. Tanggung Jawab Perusahaan Pada Tahap Setelah Bekerja	52
4. Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Pada Aspek Keperdataan dan Administratif.....	55
B. Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Perempuan Indonesia di Negara Tujuan pada PT. Harcoselaras Sentosa Jaya.....	60
1. Gambaran Umum PT. Harcoselaras Sentosa Jaya.....	60
2. Pelaksanaan Kegiatan Pada Saat Sebelum Bekerja,	

Selama Bekerja dan Sesudah Bekerja di PT. Harcoselaras Sentosa Jaya.....	63
---	----

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



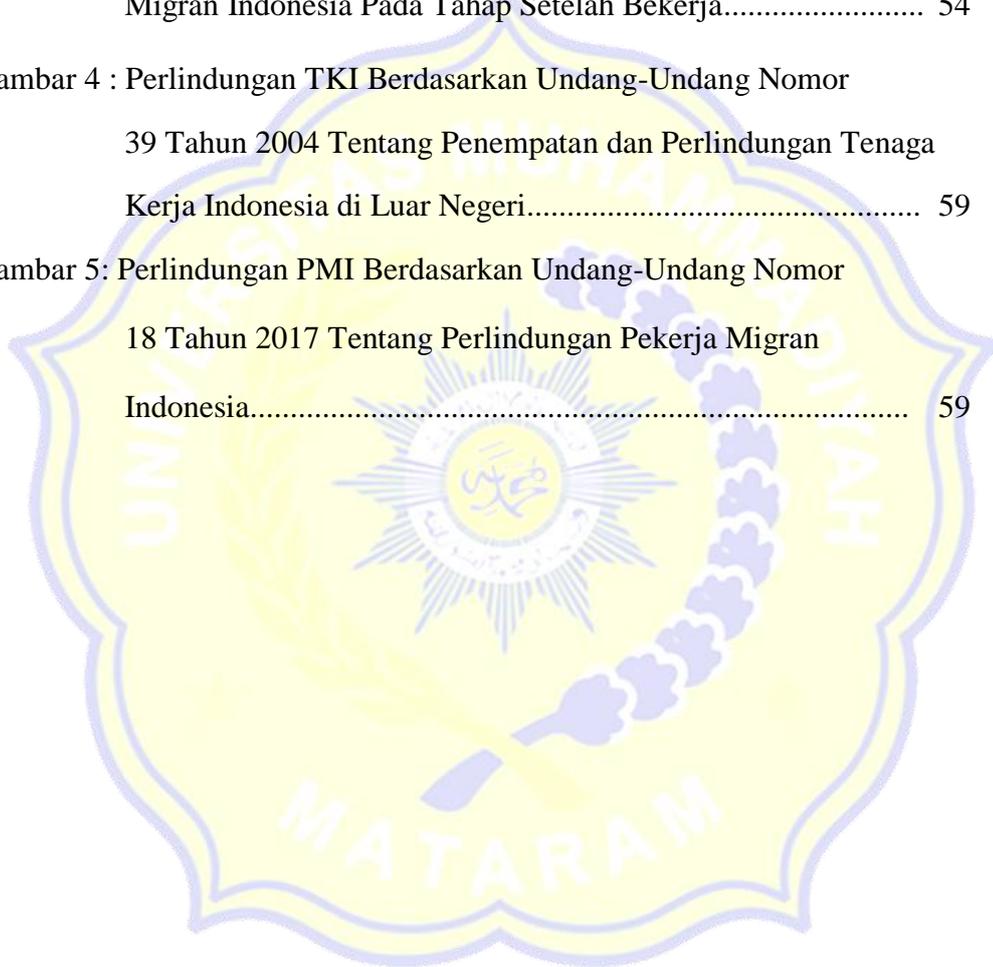
DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Jumlah Pengiriman Pekerja Migran 3 (Tiga) Tahun Terakhir PT. Harcoselaras Sentosa Jaya keMalaysia dan Brunei Darussalam.....	62
--	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahap Sebelum Bekerja.....	43
Gambar 2 : Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Pada Tahap Selama Bekerja.....	48
Gambar 3 : Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Pada Tahap Setelah Bekerja.....	54
Gambar 4 : Perlindungan TKI Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.....	59
Gambar 5: Perlindungan PMI Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari usaha pemerintah untuk mengembangkan sumber daya manusia menjadi lebih berkembang. Sehingga hal tersebut memberikan suatu kesempatan kerja yang seluas-luasnya bagi warga negara kita yang membutuhkan pekerjaan, yang pada dasarnya setiap manusia berhak untuk mendapatkan sebuah pekerjaan.¹ Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan yang wajib sebagai warga negara sebagaimana diatur di dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 Ayat 2 yang menyatakan "*Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*".² Pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Tidak terdapat pengecualian antara pekerja laki-laki dan pekerja perempuan.³

¹ Chikita Kintan Susdavia Berliani, "Pemenuhan Kewajiban Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)", *Dipoenogoro Law Jurnal*, Vol 8 Nomor 3 Tahun 2019, hlm. 1845.

² Sulaiman, Abdullah. "Systemic Reformulation of Labour Arrangements Between Demand and Pressure Concerning Income towards Welfare in Indonesia." *Jurnal Cita Hukum*, 2020. Hlm 305, DOI: <https://doi.org/10.15408/jch.v8i2.15622>, url: <http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/citahukum/article/view/15622>,

³ S, Nurjannah. "Prinsip Anti Diskriminasi Dan Perlindungan Hak-Hak Maternal Pekerja Perempuan dalam Perspektif Keadilan Gender" *IUS: Jurnal Hukum dan Keadilan*, Volume 1 Nomor 1, 2013, hlm. 32–43. DOI: <http://dx.doi.org/10.12345/ius.v1i1.224>, Url: <http://www.jurnalius.ac.id/ojs/index.php/jurnallIUS/article/view/224/196>

Tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting serta berpengaruh penting pada pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur. Sekarang ini masyarakat Indonesia berada dititik tingkat pertumbuhan ekonomi yang mengalami kenaikan yang sangat pesat serta dipengaruhi kurangnya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang ada. Banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia menyebabkan para pencari kerja tersebut bermigran, baik itu bermigran dari suatu daerah ke daerah lain, maupun bermigran hingga ke luar negeri atau lebih dikenal dengan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) dan sekarang berganti nama dengan sebutan Pekerja Migran Indonesia (PMI).⁴

Menurut Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, *“Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”* Dengan adanya Pekerja Migran yang bermigran ke luar negeri, tentu Pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara. Dalam prakteknya, tidak semua impian atau harapan tersebut bisa dicapai dengan sempurna, hal ini dialami oleh banyak Pekerja Migran Indonesia yang bermigran ke luar negeri, seperti ke

⁴ Chikita Kintan Susdavia Berliani, *Op.Cit* hlm. 1845.

Malaysia, Brunei, Arab Saudi, dan lain-lain. Di negara-negara tujuan tersebut banyak tenaga kerja mengalami permasalahan dimana mereka diperlakukan tidak semestinya oleh sang majikan.⁵

Sebagai contoh nyata ialah pada tahun 2004, Nirmala Bonat seorang TKI asal Kupang, Nusa Tenggara Timur yang bekerja di Malaysia, disiksa oleh majikannya dengan cara disiram air panas, disetrika dan lain-lain.⁶ Pada tahun 2009, Keni seorang TKI asal Brebes Jawa Tengah menjadi korban penyiksaan majikannya di Arab Saudi, penyiksaan yang dilakukan meninggalkan bekas luka akibat disetrika yang hampir menutupi sekujur tubuhnya, kedua kupingnya mengerut, giginya dicongkel, dan tidak diberi makan yang cukup.⁷ Pada tahun 2010, tanpa sebab yang jelas Sumiati, TKI asal Nusa Tenggara Barat yang pada saat itu bekerja di Arab Saudi, dianiaya secara sadis oleh majikannya, bahkan bibir bagian atasnya digunting. Sumiati mengalami luka berat pada sekujur tubuh, wajah dan kedua kakinya sehingga harus dirawat intensif di rumah sakit.⁸

Berdasarkan beberapa contoh kasus yang telah disebutkan di atas, maka perlu adanya suatu perlindungan yang mampu mengatasi persoalan atau permasalahan yang ada selama ini terkait dengan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, baik itu sebelum berangkat, selama bekerja, maupun setelah kembali pulang ke Indonesia. Diperlukan adanya

⁵ A.A Titah Ratih Tiari & I Wayan Parsa “Perlindungan Hukum Pekerja Migran di Luar Negeri” *Skripsi*, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, hlm. 3.

⁶ Ismantoro Dwi Yuwono, “*Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*”, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2011, hlm. 137.

⁷ *Ibid*, hlm.138.

⁸ *Ibid*, hlm. 139.

koordinasi antar instansi yang terkait mulai dari Pemerintah Daerah, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Badan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), serta Kementerian Luar Negeri agar tidak terjadi tumpang tindih wewenang dan saling tarik ulur kekuasaan antar lembaga. Dengan demikian pemerintah bisa memonitor setiap langkah perjalanan Pekerja Migran Indonesia tersebut, sehingga apabila terjadi permasalahan maka dapat ditelusuri akar permasalahan sebenarnya.⁹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 9 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) adalah Badan Usaha berbadan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia yang sudah direkrut oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) baik melalui Kantor Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) tersebut maupun Kantor Pusat, mempunyai tanggung jawab sepenuhnya terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dari awal perekrutan sampai pada pemberangkatan dan kepulangan Calon Pekerja Migran tersebut. Tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) setelah perekrutan Calon Pekerja Migran Indonesia yaitu melakukan pelatihan, yang dilakukan selama pelatihan adalah mempelajari beberapa hal,

⁹ A.A Titah Ratih Tiari & I Wayan Parsa, *Op.Cit* hlm. 4.

misalnya bahasa yang dipakai, budaya dan tata krama di negara dimana Calon Pekerja Migran Indonesia akan ditempatkan, berikut yang dilakukan adalah uji keterampilan untuk menentukan kualifikasi Calon Pekerja Migran dan melakukan seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan diberangkatkan.¹⁰

Secara umum, perusahaan yang menjalankan kegiatan kaitannya dengan program pemberangkatan tenaga kerja yaitu Perusahaan Swasta pada dasarnya sangat banyak di Nusa Tenggara Barat, salah satunya yakni PT. Harcoselaras Sentosa Jaya, yang mana perusahaan ini memiliki 4 (empat) kantor pada tempat yang berbeda, yaitu Kantor Pusat di Jl. Mangga I, No 63, RT 001/011, Jati Makmur, Pondok Gede, Bekasi, dan Kantor Cabang yang berada di Cirebon, Indramayu Provinsi Jawa Barat, dan Selong Provinsi Nusa Tenggara Barat. Perusahaan PT. Harcoselaras Sentosa Jaya ini berdiri pada tahun 2015, dan sudah memberangkatkan sekitar 600 (enam ratus) Pekerja Migran, dengan negara tujuan antara lain, Brunei, Malaysia, Taiwan, Singapur, Hongkong, dan Arab Saudi. Negara tujuan yang paling banyak diminati oleh Pekerja Migran Indonesia adalah negara Malaysia dan Brunei.¹¹

Tidak kalah pentingnya adalah perlindungan Pekerja Migran yang bertujuan agar bisa menjamin hak-hak dasar Pekerja Migran dan menjamin

¹⁰ Herdy L.N Pihang, "Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita", *Lex et Societatis*, Vol I No.5 September 2013, hlm. 65.

¹¹ Hasil Observasi dan Wawancara dengan Kepala Cabang PT. Harcoselaras Sentosa Jaya Tanggal 29 November 2020 Pukul 10.16.

kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi. Khususnya Pekerja Migran Indonesia yang perempuan, yang selama ini banyak atau sering mengalami tindakan-tindakan yang merugikan yang diakibatkan oleh tindakan-tindakan majikan, sehingga perlu dikaji tentang peran serta tanggung jawab dari pada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang memberangkatkan pekerja tersebut.¹²

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka adapun rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) terhadap Pekerja Migran Perempuan, pada tahap sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?
2. Bagaimana Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Perempuan Indonesia di Negara Tujuan Oleh PT. Harcoselaras Sentosa Jaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) terhadap Pekerja Migran Perempuan pada tahap sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah

¹² Herdy L.N Pihang, Op.Cit hlm. 66.

bekerja berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Untuk mengetahui bagaimana Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Perempuan Indonesia di Negara Tujuan Pada PT. Harcoselaras Sentosa Jaya.

D. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian dibagi menjadi dua bagian antara lain :

1. Secara Akademis, sebagai syarat untuk memperoleh gelar SH, di Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Secara Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan untuk melengkapi referensi-referensi yang khusus kaitannya dengan perlindungan bagi Pekerja Migran Perempuan Indonesia?
3. Secara Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan serta referensi untuk memberikan masukan-masukan kepada pemerintah, Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja (PT), dan kepada pekerja.
 - a. Manfaat bagi Pemerintah, untuk memberikan masukan-masukan dalam merumuskan kebijakan-kebijakan di bidang Pekerja Migran.
 - b. Manfaat bagi Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja (PT), untuk memberikan masukan-masukan terkait dengan hak dan kewajiban antara perusahaan dan Pekerja Migran Indonesia.

- c. Manfaat bagi pekerja, untuk memberikan masukan-masukan kepada pekerja terkait hak-hak dan kewajiban yang didapatkan pekerja dalam bekerja di luar negeri.

E. Orisinalitas/Kebaruan Penelitian

1. Herdy L. Pihang, Mahasiswa Fakultas Hukum, dengan judul Jurnal “Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Wanita”, pada jurnal tersebut membahas tenaga kerja dari aspek Tanggung Jawab Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) terhadap Tenaga Kerja Wanita (TKW) yakni keselamatan dan kesejahteraan tenaga kerja dari daerah asal sampai dengan kedatangan dan kepulang dari luar negeri. Serta, dilihat dari aspek perlindungan dan hak tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan mengumpulkan peraturan perundang-undangan, dan literatur-literatur yang diperoleh sebagai bahan penunjang penyusunan karya tulis melalui studi kepustakaan. Dan hasil penelitiannya bahwa, dalam penelitian ini perlindungan terhadap tenaga kerja di luar negeri menggunakan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang pada Pasal 77 Ayat 1 mengenai pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

2. Ida Ayu Aprina Widiani, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Mataram, dengan judul skripsi “Tanggung Jawab Badan Penempatan Pengiriman Pekerja Migran ke Luar Negeri Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”, pada skripsi tersebut membahas tanggung jawab dan kedudukan hukum Badan Pelaksana Penempatan Pekerja Migran (BP3M) dalam pengiriman pekerja migran. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conseptual Approach*). Jadi kesimpulan dalam skripsi ini adalah bahwa tanggung jawab BP3M saat ini dilakukan oleh BNP2TKI karena belum adanya peraturan turunan terbaru dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan masih menggunakan peraturan turunan sebelumnya. Adapun kedudukan hukum BP3M masih sama seperti BNP2TKI, yang masih berpedoman pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014.
3. A.A Titah Ratihtiari dan I Wayan Parsa, Mahasiswa Hukum Universitas Udayana dengan judul jurnal yakni “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri”, pada jurnal tersebut membahas perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, dengan tujuan untuk menganalisis upaya hukum dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri serta untuk mengkaji secara lebih dalam bagaimanakah jaminan sosial

terhadap Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang disebut juga sebagai penelitian kepustakaan, studi dokumen, atau penelitian hukum doktriner. Jadi kesimpulan dari jurnal ini adalah perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang diupayakan oleh pemerintah berupa terciptanya aturan hukum yang diharapkan dapat melindungi Pekerja Migran Indonesia saat bekerja di luar negeri. Namun upaya perlindungan hukum tersebut masih dianggap lemah, dikarenakan masih saja ada banyak kasus yang menimpa Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah berkewajiban melindungi semua warga negaranya tanpa terkecuali baik yang sedang berada di dalam ataupun di luar negeri.

4. Hartono Widodo dan R. Jossi Belgradoputra, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana, dengan judul jurnal “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”, pada jurnal ini membahas tentang jaminan atas hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan. Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian hukum normatif, yang membahas mengenai penerapan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum, selama, dan setelah bekerja di luar

negeri dan perlindungan yang diberikan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Jadi kesimpulannya bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia dapat terlaksana secara maksimal, sepanjang pihak yang terkait sungguh-sungguh menjalankan aturan perundang-undangan yang telah disepakati karna selama ini Pemerintah masih terkesan kurang serius menangani perlindungan pekerja migran, sehingga bermunculan kasus perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

5. Tanti Ayu Delviana S, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram, dengan judul skripsi “Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Terhadap Pekerja Perempuan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”, pada skripsi ini berbeda dengan skripsi sebelumnya, karna saya fokus membahas Pekerja Perempuan oleh PT. Harcoselaras Sentosa Jaya yang sebelumnya belum ada yang mengangkat judul ini. Isi dari skripsi ini yakni perlindungan serta bagaimana prosedur pelaksanaan pada saat sebelum, selama, dan sesudah bekerja di luar negeri khususnya pada pekerja migran perempuan. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya, karena mengangkat materi Pekerja Migran Perempuan

yang secara eksplisit belum diakomodasi berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Serta di dalam aturan turunan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang mana istilah BNP2TKI sudah berganti nama menjadi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagaimana yang sudah tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Permasalahan tersebut ditarik kepada aspek *in concreto* pada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagai objek penelitian yaitu PT. Harcoselaras Sentosa Jaya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Pada penelitian ini, cenderung diberikan batasan misalnya fokus terhadap Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang ada disebut Perusahaan yang bernama PT. Harcoselaras Sentosa Jaya, akan tetapi terlebih dahulu penulis akan menguraikan terkait dengan landasan operasional dari penelitian ini.

A. Konsep Tanggung Jawab

Adapun pengertian tanggung jawab antara lain:

1. Pengertian Tanggung Jawab Menurut KBBI

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatunya, apabila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya. Dalam kamus hukum tanggung jawab adalah suatu tanggung jawab hukum yang dibebankan kepada pelaku perbuatan melawan hukum tanpa melihat apakah yang bersangkutan dalam melakukan perbuatannya tersebut mempunyai unsur kesalahan ataupun tidak.¹³

2. Pengertian Tanggung Jawab Menurut Teori

Menurut Hans Kelsen dalam teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek

¹³ Dzulkifli Umar dan Jimmy, “*Kamus Hukum*”, Grahamedia, Surabaya, 2012, hlm. 270.

berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan”¹⁴

Hans Kelsen selanjutnya membagi mengenai tanggungjawab terdiri dari:¹⁵

- a. Pertanggungjawaban individu yaitu seorang individu bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri;
- b. Pertanggungjawaban kolektif berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain;
- c. Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukan karena sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian;
- d. Pertanggungjawaban mutlak yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.

Tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai *liability* dan *responsibility*, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subyek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik.¹⁶ Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan Perundang-Undangan sehingga teori tanggung jawab dimaknai dalam arti *liability*, sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban hukum seseorang yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat

¹⁴ Hans Kelsen (a), *sebagaimana yang diterjemahkan oleh Somardi, General Theory Of Law and State, "Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik"*, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, hlm. 81.

¹⁵ Hans Kelsen (b), *sebagaimana diterjemahkan oleh Raisul Mutaqien, "Teori Hukum Murni"*, Nuansa & Nusa Media, Bandung, 2006, hlm. 140.

¹⁶ HR. Ridwan, *"Hukum Administrasi Negara"*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 337.

dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum.

Dalam suatu penyelenggaraan suatu Negara dan Pemerintahan, pertanggungjawaban itu melekat pada jabatan yang juga telah dilekati dengan kewenangan, dalam perspektif hukum publik, adanya kewenangan inilah yang memunculkan adanya pertanggungjawaban.

Menurut Abdulkadir Muhammad teori tanggung jawab dalam perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu:¹⁷

- a. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
- b. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*interminglend*).
- c. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*strict liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja.

3. Pengertian Tanggung Jawab Menurut Para Ahli

Adapun pengertian tanggung jawab menurut Para Ahli antara lain:¹⁸

- a. Menurut Abu dan Munawar, tanggung jawab merupakan perbedaan antara benar dan yang salah, yang boleh dan yang dilarang, yang dianjurkan dan

¹⁷ Abdulkadir Muhammad, “*Hukum Perusahaan Indonesia*”, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2010, hlm. 336.

¹⁸ Parlina, “Hubungan antara *Self Regulated Learning* dengan Tanggung Jawab Santri Tingkat SLTA”, *Skripsi* Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2016, hlm. 9-10.

yang dicegah, yang baik dan yang buruk, dan sadar bahwa harus menjauhi segala yang bersifat negatif dan mencoba membina diri untuk selalu menggunakan hal-hal yang positif.

- b. Menurut Wiyoto, tanggung jawab merupakan kemampuan untuk membuat keputusan yang pantas dan efektif. Pantas berarti merupakan menetapkan pilihan yang terbaik dalam batas-batas normal sosial dan harapan yang umum diberikan, untuk meningkatkan hubungan antar manusia yang positif, keselamatan, keberhasilan, dan kesejahteraan mereka sendiri, misalnya menanggapi sapaan dengan senyuman.
- c. Menurut Schiller & Bryan, tanggung jawab merupakan perilaku yang menentukan bagaimana bereaksi terhadap situasi setiap hari, yang memerlukan beberapa jenis keputusan yang bersifat moral.
- d. Menurut Mudjiono, tanggung jawab merupakan sikap yang berkaitan dengan janji atau tuntutan terhadap hak, tugas, kewajiban sesuai dengan aturan, nilai, norma, adat-istiadat yang dianut warga masyarakat.
- e. Menurut Burhanuddin, tanggung jawab merupakan kesanggupan untuk menetapkan sikap terhadap suatu perbuatan yang diimban dan kesanggupan untuk memikul risiko dari sesuatu perbuatan yang dilakukan.
- f. Menurut Britnes, tanggung jawab merupakan penjelasan tentang perbuatan yang dilakukan. Bertanggung jawab berarti dapat diminta penjelasan tentang tingkah lakunya dan bukan saja menjawab melainkan juga harus menjawab.

Jadi, tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajibannya.

B. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Pelaksana penempatan pekerja migran sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, terlebih sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pelaksana penempatan pekerja migran yaitu sesuatu Lembaga atau Badan baik, pemerintah maupun swasta, baik perorangan maupun badan hukum yang diberikan kewenangan atau izin penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh pemerintah dengan ketentuan-ketentuan berdasarkan peraturan perundang-undangan Pelaksana Penempatan pekerja migran diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,

Adapun penjelasan terkait dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang terdiri dari:

1. Badan

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan sebagaimana dimaksud Pasal 49 huruf a, dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran

Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.¹⁹

2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Perusahaan yang akan menjadi perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yakni wajib mendapat izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.²⁰

3. Perusahaan Sendiri

Perusahaan dapat menempatkan pekerjaannya ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri. Perusahaan wajib bertanggung jawab terhadap perlindungan pekerjanya yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri. Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan pekerja oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri diatur dengan Peraturan Menteri.²¹

Perusahaan yang tidak bertanggung jawab terhadap perlindungan pekerjanya yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dikenai sanksi administrasi.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) adalah badan usaha berbadan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang

¹⁹ Penjelasan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 50 Ayat (1)

²⁰ *Ibid*, Pasal 51 Ayat (1)

²¹ *Ibid*, Pasal 61 Ayat (1), (2), (3)

telah memperoleh izin tertulis dari menteri untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 49 huruf b Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan 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.²²

Syarat-syarat bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) untuk melakukan pemberangkatan tenaga kerja adalah harus memiliki:

1. Surat Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI)

Surat Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada Badan Usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Untuk memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 Ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:²³

- a. Memiliki modal disektor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah);
- b. Menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang

²² *Ibid*, Indonesia Pasal 52 ayat 1 Bab VII

²³ *Ibid*, Pasal 54 Ayat (1)

- sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. Memiliki rencana kerja penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan
- d. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

2. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI)

Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

Untuk mendapatkan SIP2MI sebagaimana dimaksud pada Pasal 59 Ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen:²⁴

- a. Perjanjian Kerja Sama penempatan;
- b. Surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
- c. Rancangan Perjanjian Penempatan; dan
- d. Rancangan Perjanjian Kerja.

Adapun hak-hak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia antara lain:²⁵

- a. Menempatkan tenaga kerja ke luar negeri;
- b. Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa luar negeri;
- c. Memperoleh pasar kerja dari luar negeri;
- d. Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja;

²⁴ *Ibid*, Pasal 59 Ayat (4)

²⁵ Herdy L.N Pihang, *Op. Cit*, hlm. 67.

- e. Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa yang ke luar negeri.

Adapun kewajiban Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

- a. Melaksanakan penempatan tenaga kerja;
- b. Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan;
- c. Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Departemen Tenaga Kerja;
- d. Menyiapkan tenaga kerja yang berkualitas dalam segi mental, fisik, keterampilan dan kemampuan berkomunikasi;
- e. Melaksanakan promosi pemasaran jasa tenaga kerja.

Perbedaan Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), perusahaan sendiri dan perorangan dilihat dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Menteri Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

- a. Perusahaan Penempatan pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Terkait dengan tata cara penempatan pekerja migran indonesia oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) tertuang dalam Pasal 7 huruf a, b, dan c Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungna Pekerja Migran Indonesia.

b. Perusahaan Sendiri

Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan Perusahaan Sendiri tertuang dalam Pasal 28 Peraturan Menteri Ketenagakerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia hanya dapat dilakukan oleh: Badan Usaha Milik Negara (BUMN); Badan Usaha Milik Daerah (BUMD); atau perusahaan swasta bukan P3MI.

Berdasarkan Pasal 29 Peraturan Menteri Ketenagakerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dalam hal perusahaan: 1) memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri; 2) memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya; 3) memperluas usaha di negara tujuan penempatan; dan 4) meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan Pasal 32 Peraturan Menteri Ketenagakerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang menyatakan: *“sebelum Calon Pekerja Migran Indonesia diberangkatkan, perusahaan sebagaimana diaksud dalam pasal 28 harus melakukan pendataan melalui sistem daring yang terintegrasi di Sisnaker”*.

Berdasarkan Pasal 33 Peraturan Menteri Ketenagakerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang menyatakan: *“Pekerja Migran Indonesia dan/atau perusahaan yang bersangkutan harus melaporkan kedatangan Pekerja Migran*

Indonesia di negara tujuan penempatan secara daring kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan”.

c. Perseorangan

Berdasarkan Pasal 34 Peraturan Menteri Ketenagakerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

- 1) Pekerja Migran Indonesia perseorangan yang akan bekerja di negara tujuan penempatan wajib memenuhi persyaratan: a) telah diterima bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum; b) bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum; dan c) tidak dipekerjakan pada jabatan yang terendah pada setiap sektor.
- 2) Pekerja Migran Indonesia perseorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilarang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau sektor domestik.

Berdasarkan Pasal 35 Peraturan Menteri Ketenagakerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

- 1) Pekerja Migran Indonesia perseorangan harus melakukan pendaftaran pada LTSA Pekerja Migran Indonesia.
- 2) Dalam hal LTSA Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum terbentuk, pendaftaran dilakukan pada Dinas Kabupaten/Kota.

- 3) Pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilengkapi dengan dokumen penempatan Pekerja Migran Indonesia perseorangan yang meliputi: a) fotokopi surat panggilan kerja dari pemberi kerja berbadan hukum; b) profil pemberi kerja berbadan hukum; c) fotokopi perjanjian kerja; d) fotokopi bukti kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan; e) fotokopi visa kerja; f) surat pernyataan bertanggung jawab terhadap segala risiko ketenagakerjaan yang dialami.
- 4) Layanan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) dilakukan secara terintegrasi melalui Sisnaker dan tidak dipungut biaya.

Berdasarkan Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang berbunyi: *“Pekerja Migran Indonesia dan/atau perusahaan yang bersangkutan harus melaporkan kedatangan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan secara daring kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia”*.

C. Pekerja Migran Indonesia

1. Konsep Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Perempuan

Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah

melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Pekerja Migran Perempuan merupakan materi yang layak untuk diangkat, karena pekerja migran dalam konteks terminologi perempuan memiliki beberapa kekhususan yang bersifat afirmasi, sehingga negara dalam hal ini harus melihat secara khusus/spesifik baik di dalam perlakuan maupun perlindungannya. Sebelum di kenal terminologi Pekerja Migran Perempuan, kita lebih mengenal istilah tenaga kerja wanita.

Tenaga Kerja Wanita (TKW) adalah sebutan bagi warga Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu dan mendapatkan upah, dan biasanya dilakukan oleh seseorang yang mempunyai kehidupan dibawah rata-rata. Namun pada kenyataannya Tenaga Kerja Wanita (TKW) sering dikonotasikan sebagai pekerja kasar karena merupakan program Pemerintah untuk menekan angka pengangguran. Menjadi Tenaga Kerja Wanita (TKW) bukanlah hal yang mudah, karena dibutuhkan tahapan-tahapan untuk bisa berangkat dan bekerja di negara asing dengan berbagai perbedaan budaya yang ada didalamnya. Minimnya permintaan tenaga kerja di Indonesia salah satu penyebab banyak orang yang memutuskan untuk menjadi TKI/TKW baik secara legal maupun ilegal. Jadi kesimpulannya, dalam pelaksanaan penerapan asas kesetaraan dan keadilan gender dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dalam pelayanan tidak ada perbedaan. Hal ini dimulai dengan penyamaan penyebutan menjadi Pekerja Migran Indonesia Indonesia (PMI), yang dulunya biasa disebut dengan Tenaga Kerja Wanita (TKW) dan Tenaga Kerja Laki-laki (TKI). Dalam hal pelayanan kepengurusan dokumen

juga tidak ada perbedaan diantara keduanya, dan dalam kelas Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) Pekerja Migran disini juga mendapat materi mengenai gender walaupun dalam pelaksanaanya materi ini hanya sebagai materi tambahan ataupun tidak masuk dalam pokok karena keterbatasan waktu.²⁶

2. Pengertian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Perlindungan 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.

3. Asas-asas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Adapun asas-asas perlindungan Pekerja Migran Indonesia tertuang dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

a. Asas Keterpaduan

Asas keterpaduan adalah bahwa Perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait

²⁶ Dimas Priyo Wibowo, "Penerapan Asas Kesetaraan Gender dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia", SAKINA : Journal Of Family Studies, Vol 3 No. 4 2019, hlm. 5.

b. Asas Persamaan Hak

Asas persamaan hak adalah bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

c. Asas Pengakuan Atas Martabat dan Hak Asasi Manusia

Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia adalah bahwa Perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

d. Asas Demokrasi

Asas demokrasi adalah Pekerja Migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul.

e. Asas Keadilan Sosial

Asas keadilan sosial adalah dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

f. Asas Kesetaraan dan Keadilan Gender

Asas kesetaraan dan keadilan gender adalah suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki

kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja ke luar negeri.

g. Asas Non diskriminasi

Asas non diskriminasi adalah bahwa Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan tanpa adanya perbedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik.

h. Asas Anti Perdagangan Manusia

Asas anti perdagangan manusia adalah bahwa tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan penyalahgunaan, kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan, uang atau memberikan bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia tereksplorasi.

i. Asas Transparansi

Asas transparansi adalah bahwa Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur.

j. Asas Akuntabilitas

Asas akuntabilitas adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

k. Asas Berkelanjutan

Asas berkelanjutan adalah bahwa Perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi seluruh tahapan perlindungan yang meliputi sebelum, selama dan setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

4. Tujuan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Adapun tujuan perlindungan Pekerja Migran Indonesia tertuang dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

- a. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia; dan
- b. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

5. Persyaratan Pekerja Migran Indonesia

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan Bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan, persyaratan tersebut tertuang dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

- a. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. Memiliki kompetensi;
- c. Sehat jasmani dan rohani;
- d. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

6. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak dan kewajiban yang tertuang dalam Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

a. Adapun hak Pekerja Migran Indonesia antara lain :

- 1) Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan komptensinya;
- 2) Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- 3) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- 4) Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- 5) Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut.

b. Adapun kewajiban Pekerja Migran Indonesia antara lain:

- 1) Menaati peraturan perundnag-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- 2) Menghormati adat istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara penempatan;
- 3) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- 4) Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

7. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia

Adapun jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia yang tertuang dalam Pasal 1, 2, 3, 4 dan 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

- a. Dalam upaya Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.
- b. Penyelenggaraan program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- c. Penyelenggaraan Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- d. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup oleh Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.
- e. Ketentuan lebih lanjut mengenai Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia secara khusus diatur dengan Peraturan Menteri.

8. Perlindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi Pekerja Migran Indonesia

Adapun perlindungan sosial, dan ekonomi Pekerja Migran Indonesia tertuang dalam Pasal 31, 34, dan 35 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia antara lain:

a. Perlindungan Hukum

Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:

- 1) Mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
- 2) Telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
- 3) Memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

b. Perlindungan Sosial

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- 1) Peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standardisasi kompetensi pelatihan kerja;
- 2) Peningkatan peran lembaga akreditasi dan sertifikasi;
- 3) Penyediaan tenaga pendidik dan pelatih yang kompeten;
- 4) Reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
- 5) Kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
- 6) Penyediaan pusat perlindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

c. Perlindungan Ekonomi

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan perlindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- 1) Pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- 2) Edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
- 3) Edukasi kewirausahaan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan lingkup permasalahan yang diteliti oleh penulis, maka penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif dan empiris, yang pada dasarnya merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif dengan adanya penambahan berbagai unsur empiris.²⁷ Adapun penjabaran terkait dengan penelitian hukum normatif dan empiris antara lain:

1. Penelitian Hukum Normatif

Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder. Metode penelitian hukum normatif biasa disebut sebagai penelitian hukum *doktriner* atau penelitian perpustakaan. Dinamakan penelitian hukum *doktriner* dikarenakan penelitian ini hanya ditujukan pada peraturan-peraturan tertulis sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder pada perpustakaan, serta mengkaji norma-norma dalam peraturan perundang-undangan.²⁸

2. Penelitian Hukum Empiris

²⁷ Muhlis, "Efektifitas Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2016 terhadap Pemberantasan Pengutan Liar di Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah", *Skripsi*, Universitas Internasional Batam, 2018, hlm. 46.

²⁸ Soerjono Soekanto & Sri Mahmudji, "*Penelitian Hukum Normatif*", *Suatu Tinjauan Singkat*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 13.

Penelitian hukum empiris merupakan suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Metode penelitian ini disebut juga dengan penelitian hukum sosiologis, hal ini disebabkan metode dalam penelitian ini juga dilakukan penelitian berkaitan dengan orang dalam menjalani suatu hubungan dalam kehidupan yang berkaitan dengan orang lainnya atau masyarakat.²⁹

B. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan tiga pendekatan untuk mengkaji permasalahan pendekatan tersebut antara lain:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan perundang-undangan yaitu kegiatan meneliti peraturan perundang-undangan, pendekatan ini digunakan dalam rangka menganalisis materi yang berkaitan dengan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berasal dari Undang-Undang, buku-buku, dokumen-dokumen, dan sumber-sumber lainnya.³⁰

2. Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*)

Pendekatan konseptual yaitu jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian

²⁹ Muhlis, *Op.Cit* hlm. 46.

³⁰ Peter Mahmud Maarzuki, "*Penelitian Hukum*" (Edisi Revisi), Kencana Pranada Media Group, Jakarta, 2013, hlm. 33.

permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatar belakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan, kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan.³¹

3. Pendekatan Sosiologis (*Sosiologis Approach*)

Pendekatan sosiologis yaitu suatu pendekatan yang dapat menjelaskan hukum sebagai fenomena sosial, menjelaskan hubungan antara hukum dengan perilaku sosial, hubungan hukum dengan fakta sosial.³²

C. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua antara lain:

1. Data Primer

Data Primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli,³³ yang dalam hal ini diperoleh atau dikumpulkan dari hasil wawancara atau observasi pada PT. Harcoselaras Sentosa Jaya.

³¹ Soerjono Soekanto & Sri Mahmudji, *Op Cit*, hlm. 14.

³² Adiyanta, F. C. Susila. "Hukum dan Studi Penelitian Empiris: Penggunaan Metode Survey sebagai Instrumen Penelitian Hukum Empiris." *Administrative Law and Governance Journal*, Volume 2 Issue 4, November 2019, hlm. 679. DOI:10.14710/alj.v2i4.697-709. url: <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/view/6604>

³³ Etta Mamang Sungadji dan Sopiah, "*Metodologi Penelitian*", Edisi I, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2010 hlm. 171.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari sumber-sumber yang berbentuk tulisan. Data sekunder merupakan hasil pengumpulan oleh orang lain dengan maksud tersendiri dan mempunyai kategori atau klasifikasi menurut keperluan orang lain tersebut.³⁴ Data sekunder tersebut meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang bersifat *Autoritatif* artinya mempunyai otoritas berupa peraturan perundang-undang.³⁵ Peraturan perundang-undangan yang digunakan adalah peraturan perundang-undangan yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- 3) Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- 4) Peraturan Presiden (Perpres) Republik Indonesia Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- 5) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.
- 6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

³⁴ Nasution, "*Metode Research*", Bumi Aksara, Jakarta, 2012, hlm. 143.

³⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit*, 2006, hlm. 141.

- 7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

b. Bahan Hukum Sekunder

Jenis data sekunder berupa semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen-dokumen resmi seperti buku hukum, jurnal hukum, surat kabar.³⁶ Dalam penelitian ini, sumber data primer dikaji dari Perundang-Undangan, sumber data sekunder didapat dari buku dan jurnal hukum yang berkaitan dengan Perlindungan Pekerja Migran Perempuan Indonesia.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, yang terdiri dari kamus besar Bahasa Indonesia, kamus hukum, dan ensiklopedia.³⁷

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

Adapun teknik pengumpulan bahan hukum dan data dalam penelitian ini antara lain:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data dan bahan hukum yang dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap data sekunder yang terdiri dari

³⁶ Peter Mahmud Marzuki, *Op. Cit* 2010, hlm. 181.

³⁷ Jhony Ibrahim, "*Teori dan Metodologi Penelitian hukum Normatif*", Bayu Media Publishing, Malang, hlm. 46.

bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.³⁸

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Teknik pengumpulan data primer, melalui wawancara (*dept interview*), yaitu dengan mengadakan komunikasi langsung dengan informan dan responden. Wawancara adalah suatu pengumpulan data dengan melakukan komunikasi secara langsung dengan narasumber guna memperoleh informasi atau mendukung objek penelitian. Dalam wawancara, peneliti terlebih dahulu melakukan persiapan dengan telah membuat pertanyaan yang akan ditanyakan kepada narasumber secara langsung.³⁹

E. Analisa Data dan Bahan Hukum

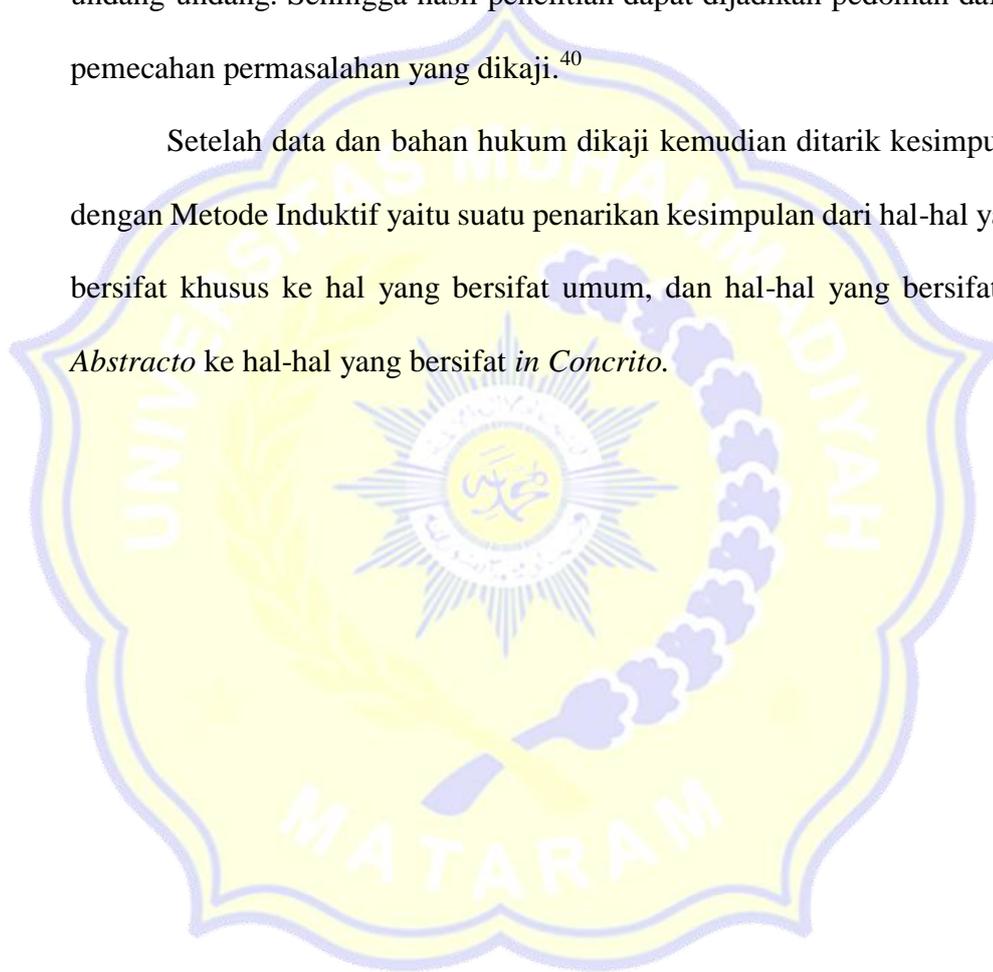
Peneliti menerapkan metode analisis data secara Deskriptif Kualitatif. Hal ini dikarenakan dalam menganalisis suatu objek penelitian, metode ini digunakan terhadap penjelasan data yang digunakan. Adapun data yang dimaksud yakni data primer yaitu data hasil wawancara dengan responden atau informan, dan data sekunder yaitu peraturan hukum yang berkaitan dengan permasalahan penelitian, dan studi kepustakaan yakni literatur yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menyusun gambaran atau potret suatu permasalahan tentang pola dan problematika. Penulis

³⁸ Iqbal Hasan, “*Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*”, Bumi Aksara, Jakarta, 2008, hlm. 5.

³⁹ Arisandi, “Pembelajaran Keterampilan Pravokasional Pembuatan Kripik Enye pada Anak Tunarungu Tingkat SMALB Di SLBN Handayani Kabupaten Sukabumi”, *Repository upi.edu*, Universitas Pendidikan Indonesia, 2014, hlm. 37.

menganalisis data primer yang telah diperoleh dari hasil penelitian di lapangan melalui wawancara dan studi kepustakaan (data sekunder). Tidak hanya wawancara saja, akan tetapi hasil dari wawancara (riset lapangan) penulis kaitkan dengan referensi-referensi baik dari buku-buku maupun undang-undang. Sehingga hasil penelitian dapat dijadikan pedoman dalam pemecahan permasalahan yang dikaji.⁴⁰

Setelah data dan bahan hukum dikaji kemudian ditarik kesimpulan dengan Metode Induktif yaitu suatu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat khusus ke hal yang bersifat umum, dan hal-hal yang bersifat *in Abstracto* ke hal-hal yang bersifat *in Concrito*.



⁴⁰ Loexy J. Moleong, “*Metodologi Penelitian Kualitatif*”, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2000, hlm. 3.