



**PERAN PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA (P3MI) DALAM MENEMPATKAN PMI (STUDI PADA PT.
SURYA PACIFIC JAYA CABANG KLU)**

SKRIPSI

Oleh :

PUTRI FATIKASARI
2019F1A150

Program Studi Ilmu Hukum

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM

2023

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING
PERAN PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN
INDONESIA (P3MI) DALAM MENEMPATKAN PMI (STUDI PADA PT.
SURYA PACIFIK JAYA CABANG KLU)

OLEH :

PUTRI FATIKASARI
NIM : 2019F1A150

Menyetujui,

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Assoc. Prof. Dr. HILMAN SYAHRIAL HAQ,SH.,L.LM
NIDN. 0822098301


EDI YANTO, SH.,M.H
NIDN. 0809058503

LEMBAR PENGSAHAN DEWAN PENGUJI
SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DI UJI OLEH TIM
PENGUJI

PADA HARI JUM'AT TANGGAL 23 DESEMBER 2022

Oleh

DEWAN PENGUJI

Ketua

SAHRUL, SH.,M.H

NIDN. 0831128107

Anggota I

Assoc. Prof. Dr. HILMAN SYAHRIAL HAQ, S.H.,LLM

NIDN. 0822098301

Anggota II

EDI YANTO, SH.,MH

NIDN. 08090558503

Mengetahui
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Mataram
Dekan



Assoc. Prof. Dr. HILMAN SYAHRIAL HAQ, SH., LLM
NIDN. 0822098301

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi yang berjudul :

“PERAN PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (P3MI) DALAM MENEMPATKAN PMI (STUDI PADA PT. SURYA PACIFIC JAYA CABANG KLU)” ini merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram,

3. Jika dikemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Mataram, 19 Januari 2023
Yang membuat pernyataan



PUTRI FATIKASARI
2019F1A150



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME

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

Nama : Putri Fatikasari
NIM : 2019.FIA150
Tempat/Tgl Lahir : Jember, Jalm 09-02-2000
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp : 085 962 720 256
Email : oykaPutri369@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/KTI/Tesis* saya yang berjudul :

Peran Perusahaan Pemupatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) Dalam Menempatkan PMI C.Studi pada PT. Surya Pacific Jaya Cabang KLU.)

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 49%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/KTI/Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

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

Mataram, 17 Januari.....2023
Penulis



Putri Fatikasari
NIM. 2019.FIA150

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

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

*pilih salah satu yang sesuai



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH

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

Nama : Putri Fatikasari
NIM : 2019 FIA150
Tempat/Tgl Lahir : Jember, Jabm, 09-02-2001
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum
No. Hp/Email : 085 962 720 256
Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

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 ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

Pesan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P.SMI) Dalam Menempatkan PMI (Studi Pada PT. Surya Pacific Jaya Cabang KLU)

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada 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.

Mataram, 17 Januari 2023

Penulis



Putri Fatikasari
NIM. 2019 FIA150

Mengetahui,
Kepala UPT Perpustakaan UMMAT

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

MOTTO HIDUP

“Don’t be insecure, hanya ada satu Maudy Ayunda di dunia, dan hanya ada satu orang seperti kamu di dunia. Buatlah diri kamu menjadi versi terbaik untuk dirimu sendiri”



KATA PENGANTAR

Asslamu' Alaikum Wr. Wb.

Alahamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt, atas segala rahmat, hidayah, dan karunia-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Falkutas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram. Adapun judul dari skripsi adalah “Peran Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3mi) Dalam Menempatkan Pmi (Studi Pada PT. Surya Pacific Jaya Cabang KLU)”. terselesaikan penyusun skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bantuan, dan motivasi, dari banyak pihak yang senantiasa dengan sabar dan tulus serta ikhlas. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penyusun menyampaikan banyak terimakasih terhadap:

1. Bapak Drs. Abdul Wahab, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram.
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H.,LL.M selaku Dekan Falkutas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram dan sekaligus sebagai dosen pembimbing satu saya yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan dan bimbingan kepada penyusun sehingga skripsi dapat terselesaikan tepat waktu.
3. Bapak Edy Yanto, SH.,M.H. Selaku Ketua Kaprodi Falkutas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram dan sekaligus sebagai dosen kedua yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan dan bimbingan kepada penyusun sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.

4. Seluruh staf pengajar serta dosen program studi ilmu hukum yang telah mengenalkan, membekali, membimbing atau memberikan ilmunya kepada penyusun, sehingga penyusun dapat menyelesaikan Pendidikan di program Ilmu Hukum.
5. Instansi yang terkait telah memberikan data-data yang diperlukan dalam penelitian yang dilakukan.
6. Untuk kedua orang tuayang selalu ada dan kaka ku Novi yang selalu membantu dan juga saudara ku trimaksih atas Do'a semangat dan cinta kasih sayangnya serta seluruh keluarga yang selalu mendukung dan membantu.
7. Pacar, dan untuk sahabat-sahabat saya yang selalu memberi dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Semua pihak yang telah membantu penyusun dalam menyusun skripsi ini baik yang terlibat maupun yang tidak secara langsung.

Semoga ALLAH SWT senantiasa membalas segala kebaikan atas ketulusan yang telah diberikan. Penyusun sadar bahwa penyusunan skripsi ini banyak sekali kekurangan baik dari segi substansi maupun penulisan. Maka dari itu penyusun dengan senang hati menerima kritik dan saran yang membangun untuk bisa menjadi lebih baik lagi.

Mataram, Desember 2022

Penulis

PUTRI FATIKASARI
2019F1A150

ABSTRAK

Sedikitnya lapangan pekerjaan yang ada di dalam negeri, menjadikan bekerja di luar negeri menjadi salah satu alternatif untuk tetap memenuhi kebutuhan hidup warga negara, salah satu upaya yang menjadi pilihan untuk mengatasi pengangguran dan kekurangan lowongan kerja adalah dengan menempatkan tenaga kerja ke jasa tenaga ke luar negeri, dan juga karena kecenderungan masyarakat yang ada di KLU minat mereka mau pergi ke luar negeri sangat antusias disamping itu ada perusahaan yang memfasilitasi kebengrangkatan masyarakat, sehingga peneliti ini menyusun dengan judul Peran Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dalam menempatkan PMI (Studi pada PT. Surya Pacifik Jaya Cabang KLU). Pokok permasalahan dari penelitian ini terdiri dari bagaimana pelaksanaan penempatan PMI di luar negeri pada PT. Surya Pacifik Jaya (Cabang KLU) kemudian apa yang menjadi kendala PT. Surya Pacifik Jaya dalam Penempatan PMI. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penempatan PMI di luar negeri dan mengetahui hambatan apa saja dalam pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Metode yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah tersebut adalah dalam hal ini peneliti menggunakan metode hukum normatif dan empiris mengungkapkan bahwa Peran Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran di PT. Surya Pacifik Jaya sudah sesuai dengan aturan UU NO. 18 Tahun 2017 yang berlaku. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelaksanaan penempatan merupakan upaya alternatif untuk mengatasi pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja adalah dengan menempatkan tenaga kerja ke jasa tenaga kerja ke luar negeri, hanya masih ada kendala yang menjadikan kurang sempurnanya penempatan pekerja migran, sarannya untuk senantiasa melakukan sosialisasi kepada masyarakat terkait pendaftaran PMI yang baik dan benar secara prosedural agar seluruh PMI dapat terjamin perlindungannya.

Kata kunci: Pelaksanaan, Penempatan, Pekerja Migran

ABSTRACT

Working overseas is an alternative to meeting citizens' demands because there aren't many jobs available at home and because KLU residents have a strong propensity for being extremely interested in travelling. Additionally, some businesses promote civic participation, leading this researcher to assemble the title Role of Indonesian Migrant Worker Placement Companies (P3MI) in Placing PMI (Studies on PT Surya Pacific Jaya KLU Branch). The primary issue addressed by this study is how to execute PMI placement at PT. Surya Pacific Jaya (KLU Branch) and then what challenges PT. Surya Pacific Jaya faces in doing so. This research aims to ascertain how PMI placement is carried out abroad and what challenges it faces in doing so. The researcher, in this case, uses normative and empirical legal methods to show that the role of migrant worker placement implementation at PT Surya Pacific Jaya is within the terms of Law NO. 18 of 2017 in effect, which is the approach utilized to address the formulation of the problem. The findings of this study suggest that placing employees in foreign labour services is an alternate strategy for addressing unemployment and a lack of employment possibilities. However, issues still make migrant workers' placement less than ideal. The recommendation is to always do outreach to the appropriate community so that all PMI can be protected. PMI registration is good and procedurally accurate.

Keywords: *Implementation, Placement, Migrant Workers*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
MOTO HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK INDONESIA	x
ABSTRAK INGGRIS.....	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
D. Originalitas Kasus Atau Penelitian Terdahulu	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia (PMI)	9
1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia (PMI).....	9
2. Jenis Pekerja Migran Indonesia	10
3. Pengertian Hak Dan Kewajiban	12
4. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia	13
5. Syarat dan Ketentuan PMI	21
6. Yang tidak termasuk PMI	22
B. Tinjauan Umum tentang Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)	22
1. Pengertian Penempatan Pekerja Migran Indonesia	22

2. Syarat-syarat Penempatan Pekerja Migran Indonesia	23
3. Tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia	26
4. Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia	29
5. Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri	30
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Metode Pendekatan.....	35
C. Jenis Sumber Bahan Hukum Dan Data.....	36
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum Dan Data.....	37
E. Analisa Bahan Hukum Dan Data.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	41
B. Pelaksanaan Penempatan PMI Di Luar Negeri Pada PT. Surya Pacifik Jaya Cabang KLU	41
C. Kendala Penempatan PMI PT. Surya Pacifik Jaya dalam menempatkan PMI.....	51
BAB V PENUTUP	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Judul Tabel

Nomor

1.1. Orisinalitas Penelitian

2.1. Jadwal Penelitian

3.1. Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia Lombok Utara

4.1. Data Pemberangkatan PMI 2022



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Wawancara dengan Bapak Guntur Lisaid Putra, SAB, Kepala Cabang PT. Surya Pacifik Jaya

Gambar 2.2. Wawancara dengan Bu Siti Hawa Staf Cabang PT. Surya Pacifik Jaya

Gambar 2.3. Struktur Organisasi

Gambar 2.4. Sertifikat BLKLN

Gambar 2.5. SIP2MI

Gambar 2.6. Perjanjian Penempatan



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bekerja di luar negeri merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup karena lapangan kerja di dalam negeri masih sedikit warga negara. Istilah "Pekerja Migran" mengacu pada orang yang bekerja di luar negara asalnya. Bangsa-bangsa yang termasuk dalam klasifikasi dunia ketiga, Indonesia belum memiliki opsi ini memadai untuk menjamin kehidupan yang baik dengan memberikan pintu terbuka potensi kerja yang memadai.¹

Pentingnya pekerjaan dan kepentingannya bagi setiap orang dapat dilihat dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Namun kenyataannya, jumlah lapangan kerja yang terbatas di negara ini menyebabkan semakin banyak warga negara Indonesia yang mencari pekerjaan di luar negeri.²

Kondisi ekonomi yang kurang menarik negara sendiri dan upah yang sangat besar dan terlihat lebih menarik juga di negara tujuan memicu keserbagunaan kerja di seluruh dunia. Upah yang meningkat di negara-negara berkembang memungkinkan individu di negara-negara non-industri untuk melintasi jalur publik, data keseluruhan dan kemudahan transportasi juga berperan dalam memperluas fleksibilitas kerja di seluruh dunia.

¹ Raymond Bagus Nurchandara, Skripsi: *Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, (Udayana: UU, 2022), hal.1.

² Andy, *Himpunan Lengkap Undang-Undang Pemburuan Penjelasan Umum UU No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri*, (Yogyakarta: 2006), hal. 298.

Jumlah penduduk yang besar merupakan potensi yang berharga, karena sebagai modal dasar pembangunan. Itu tidak ada lagi diperdebatkan karena sudah sesuai dengan pedoman kebijakan negara sudah diatur demikian. Bagaimanapun, dengan jumlah yang begitu besar, hal-hal positif harus diperoleh, namun kita juga sering menghadapi seperti peningkatan dan modal dasar (pekerjaan) dapat difasilitasi dan diciptakan oleh kemampuannya.

Salah satu upaya yang menjadi pilihan untuk mengurangi pengangguran dan kekurangan lowongan kerja adalah dengan menempatkan tenaga kerja ke jasa tenaga ke luar negeri.³

Penempatan jasa tenaga kerja ke luar negeri dengan mekanisme yang sudah diatur di Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri tersebut adalah untuk membuat kesempatan kerja yang sama bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk mengurangi pengangguran yang ada di Indonesia.

Istilah Pekerja Migran Indonesia atau PMI yaitu sebutan untuk setiap penduduk Indonesia yang bekerja atau lakukan tindakan untuk mengatasi masalah keuangan di luar negeri yang terikat oleh kontrak kerja dengan orang atau badan hukum. Dapat menyimpulkan dari ini PMI adalah masyarakat Indonesia yang ingin mendapatkan kekayaannya dari luar negeri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak.

³ Zaeni Ashyadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), hal. 213-214.

Penempatan Pekerja Indonesia (PMI) di luar negeri merupakan kegiatan pelayanan yang harus dipenuhi PMI yang ditunjukkan oleh bakat, minat dan kemampuan mereka dengan pengurus di luar negeri yang mencakup seluruh proses perekrutan hingga pemulangan dari negara tujuan ke daerah asal PMI.⁴

Penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri memang memiliki efek yang positif, karena mengurangi pengangguran di Indonesia. Disisi lain, hal ini juga memiliki konsekuensi yang merugikan yang ditunjukkan oleh peristiwa yang terjadi PMI sebelumnya, selama bekerja, maupun pada saat kembali ke tempat asalnya.⁵

Agar PMI dapat berfungsi secara efektif di negara tujuan, penempatan harus diperhatikan saat bekerja di luar negeri karena PMI tidak ditentukan oleh kemampuan, minat, bakat.

Oleh karena itu, perlindungan pra penempatan atau perlindungan dini dilakukan sebelum pekerja PMI bekerja di luar negeri dengan keahlian, minat, dan bakatnya.⁶ Pra-penempatan adalah tindakan pencegahan yang dapat mengurangi kejadian yang tidak diinginkan selama penempatan. Pelaksanaan penempatan yang menentukan kesediaan PMI untuk bekerja di luar negeri. Keberhasilan atau kegagalan seorang PMI yang bekerja di luar negeri dapat diukur dari kinerjanya sebelum ditempatkan. Bahasa, kinerja, kontrak, dan

⁴ Santa Nuraini Thaqwim, Skripsi: *Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*, Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja (Semarang: UNNES, 2017), hal. 22.

⁵ *Ibid.*, hal. 64.

⁶ Rizki, Adinda, *Peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Upaya Perlindungan Hukum*, Vol 2, Jurnal Unram, 2022, hal. 129.

risiko bekerja di luar negeri hanyalah beberapa hal yang perlu diperhatikan PMI.

Setelah Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB) menjadi salah satu daerah dengan pengiriman PMI terbanyak keempat. Pada tahun 2019, penempatan PMI dari NTB mempekerjakan 30.706 orang, terdiri dari 33.827 laki-laki dan 6.588 perempuan. Sementara itu, menggunakan data dari 25 kota dan kabupaten di Indonesia.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2017 sampai dengan 2019 berdasarkan sumber data pusat penelitian pengembangan dan informasi (BNP2TKI) tahun 2017 jumlah PMI 262.899, tahun 2018 jumlah PMI 283.640, tahun 2019 276.553. (BNP2TKI, 2019).⁷

Di NTB salah satunya dikawasan Lombok Utara dimana Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang ada di Cabang Surya Pacific Jaya sudah berjalan 5 tahun.

P3MI, atau Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, adalah suatu tempat memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan PMI, baik sebelum maupun sesudah penempatan. P3MI bertujuan untuk memberikan PMI rasa aman selama proses berlangsung. Penempatan dimulai selama proses rekrut awal dan berlanjut sepanjang durasi kontrak, kembali ke lokasi semula. Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga

⁷ Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, <http://bp2mi.go.id/>. Di akses pada tanggal 08 November 2022

Kerja Indonesia (BNP2TKI) melapor kepada P3MI.⁸ P3MI bertujuan untuk memberikan perlindungan seluas mungkin kepada calon PMI sebelum, selama, dan setelah penempatan. Tujuannya untuk memberikan rasa aman PMI dalam setiap penempatannya, mulai dari proses rekrutmen hingga ke tempat kerja dan kembali ke daerah asal setelah kontrak selesai.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan PMI di luar negeri pada PT. Surya Pacific Jaya (Cabang KLU)?
2. Apa yang menjadi kendala PT. Surya Pacific Jaya dalam Penempatan PMI?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Penulis berharap semoga karya ini dapat memberikan dampak positif bagi pendidikan di bidang hukum pada umumnya dan khususnya memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari Penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan PMI di luar negeri pada PT. Surya Pacific Jaya (Cabang KLU)
- b. Untuk menegetahui kendala PT. Surya Pacific Jaya dalam pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

⁸ <https://sbmi.or.id/tag/perusahaan-penempatan-pekerja-migran-indonesia-p3mi/> Di akses pada tanggal 09 November 2022

2. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap dapat memperoleh manfaat baik secara teoritis maupun praktis secara akademis. Antara lain, manfaat penelitian tercantum di bawah ini:

a. Manfaat Akademis

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi salah satu persyaratan kelulusan Sarjana Hukum (S1) Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan pengetahuan hukum Perdata, khususnya terkait mengenai pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia (PMI)

c. Manfaat Praktis

1. Untuk masyarakat umum diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam mempelajari dan mengembangkan ilmu pengetahuan, bagaimana pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia
2. Untuk pemerintah, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rasa aman dalam hal pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia
3. Untuk penulis sendiri, hasil penelitian ini diharapkan sebagai pembelajaran serta pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang hukum perdata.

D. Originalitas Kasus/ Penelitian Terdahulu

1	Judul Penelitian
	Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Oleh Dinas Tenaga Kerja dan perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Swasta di Kabupaten Kulonprogo Tahun 2006
	Tujuan Penelitian
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui pelaksanaan perlindungan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi, dan PPTKIS terhadap tenaga kerja Indonesia di Kabupaten Kulonprogo 2. Tata cara pelaksanaan proses penempatan TKI di luar negeri di Kabupaten Kulonprogo 3. Mendeskripsikan upaya perlindungan TKI di Kabupaten Kulonprogo
	Hasil Penelitian
	Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia PPTKIS Penempatan kerja yang dilaksanakan oleh PPTKIS cukup optimal bagi pekerja migran Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri. Investasi yang ditawarkan oleh PPTKIS dapat dipertimbangkan dalam PPTKIS.
	Persamaan
	Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti tentang Pelaksanaan penempatan
	Perbedaan
Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu meneliti tentang pelaksanaan penempatan dan perlindungan tenaga kerja yang ada di Kabupaten Kulonprogo sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang Peran Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia	
2	Judul Penelitian
	Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi Kasus Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta oleh PT. Nahelindo Pratama)
	Tujuan Penelitian
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Untuk mengetahui prosedur pelaksanaan penempatan kerja TKI kelua negeri dan perlindungan hukum yang diberikan bagi TKI yang bekrja di luar negeri
	Hasil Penelitian
Tata cara investasi penempatan di luar negeri diatur dalam Bab V UU No. 39 Tahun 2004 Penanggung jawab bertanggungj awab sendiri apabila melanggar penempatan di luar negeri dan dapat dikenakan sanksi administratif sesuai pasal 100 UU No 39 Tahun 2004. Pelasakanaan hukum terhadap TKI nonprosedural yang dikirim ke	

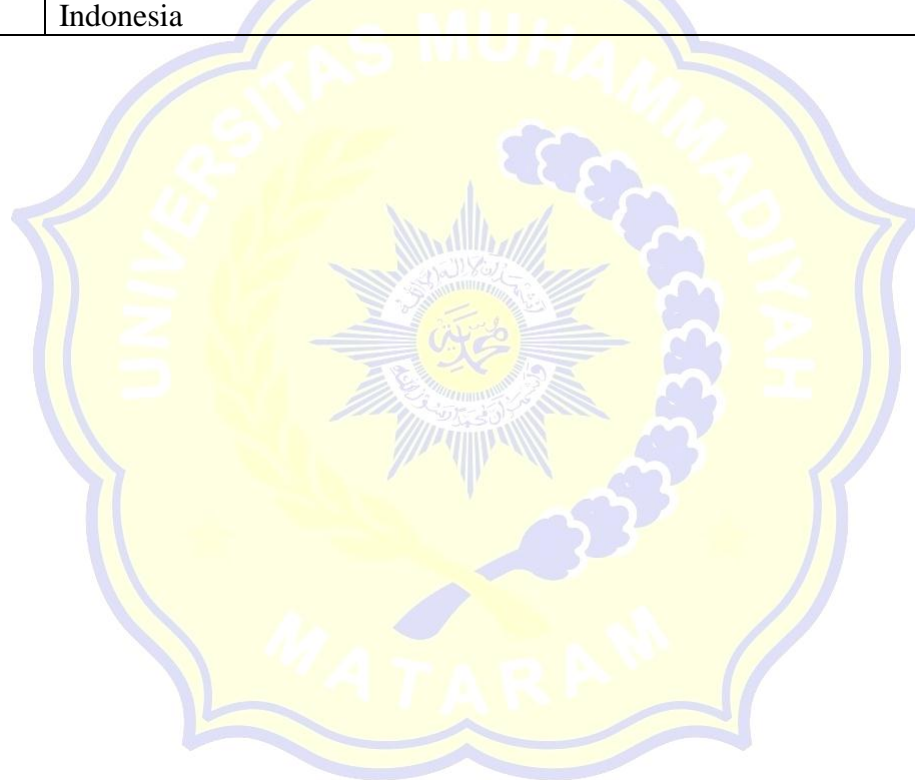
Rusia oleh PPTKIS PT Nahelindo Pratama berupa prapenempatan, selama masa penempatan dan setelah penempatan. Hal itu dilaksanakan oleh pemerintah melalui KBRI BNP2TKI Provinsi Bali, Disnakertrans dan BP3TKI Denpasar yang memastikan bahwa para TKI tersebut telah mendapatkan perlindungan hukum.

Persamaan

Persamaan penelitian terdahulu dan dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meliti tentang Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Perbedaan

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah Penelitian terdahulu meneliti tentang kasus Pelanggaran Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia sedangkan penelitian yang sekarang meneliti tentang Pelaksaan Penempatan Pekerj Migran Indonesia



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia (PMI)

1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah Menurut Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran, warga negara Indonesia yang akan bekerja di luar negeri sebelum, selama, dan setelah bekerja disebut PMI.⁹

Setiap orang yang dapat menghasilkan barang dan/atau jasa memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat adalah PMI. (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (2) tentang ketenagakerjaan)

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PMI), Menurut Pasal 1 Angka 2 UU PMI, setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau sedang atau telah melakukan pekerjaan dengan upah di luar wilayah negara Republik Indonesia dianggap sebagai Pekerja Migran Indonesia.¹⁰

Ada beberapa pendapat ahli, antara lain:

- a. Payaman Simanjuntak, yaitu menyatakan bahwa angkatan kerja terdiri dari warga negara akan sedang bekerja ataupun mencari pekerjaan, serta orang yang ingin melakukan hal bagaimana

⁹ Evindri, Ali Ismail Shaleh, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Di Provinsi Jawa Tengah*, vol 2, Pembangunan Hukum Indonesia, 2022, hal. 245.

¹⁰ Dani Amran Hakim, *Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Dalam Perspektif Fikih Siyasah Dusturiyah*, Jurnal Tanjungpura, Vol. 4 (Juli,2020), hal. 98.

bersekolah dan mengurus rumah. Dia menegaskan bahwa perbedaan antara pekerja dan bukan pekerja adalah usia.¹¹

b. Humalutua Pardamean Rajagukguk juga mencatat dalam bukunya Keikutsertaan pegawai dalam suatu organisasi kerja adalah mereka yang melakukan kegiatan ekonomi secara mandiri atau bekerja sama dengan badan lain.¹²

c. Imam Supomo mengemukakan Tenaga Kerja adalah;¹³

- 1) Kerja adalah bekerja untuk majikan.
- 2) Sedia pekerjaan membayar upah
- 3) Dalam hal legalitas lanjutan, kontrak kerja dan pemberi kerja akan dibuat pada waktu yang disepakati.

2. Jenis Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia adalah tenaga kerja pria dan wanita merupakan mayoritas pekerja migran di Indonesia. Pekerja yaitu orang yang bekerja di luar negeri (TKW). TKW adalah perempuan yang dapat menjalankan usaha sebagai pencaharian baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, bertekad agar menciptakan tenaga kerja dan produk untuk kebutuhan mereka sendiri dan daerah setempat.¹⁴ PMI dibagi menjadi dua bagian yaitu:

¹¹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: USU Press, 2010), hal.5.

¹² H.P Rajaguguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002) hal.xii.

¹³ Eko Wahyudi dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016), hal.2.

¹⁴ Yusrini Bq. Ari, *Tenaga Kerja Wanita dalam Perspektif Gender di Nusa Tenggara Barat*, *Jurnal Al-Maiyyah*, Vol. 10 (2017) hal. 128.

a. PMI melalui penempatan berdasarkan penempatan

PMI antara lain menurut penempatan berarti bekerja di luar negeri melewati penempatan antara lain dilaksanakan bersama agen tenaga kerja tenaga kerja. Penempatan PMI terdiri dari tiga bagian yaitu:¹⁵

1) Penempatan untuk kepentingan perusahaan sendiri

Penempatan untuk kepentingan sendiri Perusahaan mampu menempatkan PMI di luar negeri akan kebutuhan sendiri juga izin tertulis dari Menteri. PMI yang diterbitkan adalah pekerja dari perusahaan yang dibuktikan dengan hubungan kepemilikan atau perjanjian kerja, dan perusahaan harus merupakan badan hukum yang terdaftar di Indonesia.

2) Penempatan oleh Impresariat

PMI menempatkan masyarakat menjalani penempatan yang dilakukan oleh impresariat, yaitu penempatan di bidang hiburan seperti olahraga dan seni. Untuk mendapatkan dokumen perjalanan, atlet, artis, dan artis yang berencana tampil di luar negeri memerlukan surat persetujuan pemerintah.

3) Penempatan oleh Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja

Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja (PPJP) adalah badan hukum yang telah memiliki izin operasional untuk melakukan kegiatan usaha, seperti memberikan pelayanan bagi tenaga kerja yang dapat dipekerjakan di luar negeri. Perusahaan-perusahaan ini menempatkan pekerja melalui penyedia jasa tenaga kerja. Dengan menggunakan PPJP, seorang PMI dapat bekerja di luar negeri.

b. PMI Perseorangan

PMI perorangan, khususnya PMI untuk bekerja di luar negeri tanpa pekerjaan. PMI dapat bekerja di luar negeri sesuai dengan pilihan dan kondisinya sendiri harus mendaftar ke Disnaker dan DPR RI serta memiliki kartu kerja. Kerja Luar Negeri (KTKLN), PMI dapat memilih untuk bekerja di luar negeri.¹⁶

¹⁵ Ismantoro Dwi Yuwono, *Hak dan Kewajiban Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri*, (Yogyakarta: Medpres Digital, 2013), hal. 63-65.

¹⁶ *Ibid.*, hal. 64

3. Pengertian Hak dan Kewajiban

Kekuasaan disediakan oleh hukum adalah hak dan kewajiban. Tidak ada kewajiban tanpa hak, dan tidak ada hak tanpa kewajiban. Demikian pula, pekerja migran tidak dapat dipisahkan dari tanggung jawab dan haknya.¹⁷

Kepentingan seseorang dilindungi oleh hukum dengan memberinya kewenangan untuk bertindak sesuai dengan kepentingan tersebut. Dalam arti memiliki keluasan dan kedalaman menentukan distribusi kekuasaan ini, ia diukur. Hak mengacu pada kekuatan ini. Karena itu, bisa dikatakan bahwa hak adalah wewenang warga negara untuk bertindak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Hak sama dan hak atas kebebasan yang berhubungan dengan interpersonal atau komunikasi institusi. Hak adalah unsur normatif yang spesifik untuk setiap orang. Setiap calon atau pekerja migran Indonesia memiliki hak-hak berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Tidak hanya calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Hak-hak berikut juga diberikan kepada keluarga calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia:¹⁸

¹⁷ Satya Arianto, *Dimensi-Dimensi HAM Mengurangi Hak Ekonomi Sosial dan Budaya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), hal.39.

¹⁸ Intan Lailatul Mahmudah, Skripsi: *Implementasi Perlindungan Hukum Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia*, (Malang UIN, 2020), hal. 18.

- 1) Memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah dan keperluan PMI.
- 2) Menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri.
- 3) Memperoleh salinan dokumen dan perjanjian kerja calon migran PMI dan/atau Pekerja Migran Indonesia.
- 4) Memperoleh akses berkomunikasi.

Namun, selain hak-hak tersebut di atas, Pekerja Migran juga mempunyai tanggung jawab yang harus dipenuhi. Suatu prestasi berupa barang atau jasa yang wajib dilaksanakan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya yaitu suatu kewajiban. Sesuai Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, berikut adalah beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh Pekerja Migran Indonesia:¹⁹

- 1) Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- 2) Menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- 3) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja; dan
- 4) Melaporkan kedatangan kedatangan, keberadaan dan keperluan PMI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

¹⁹ Pasal 6 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

4. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia

PMI harus dilindungi untuk kesiapan dan penggunaan PMI manusiawi, serta melindungi dan menjamin PMI pada masa pra penempatan dan pasca penempatan, serta meningkatkan kesejahteraan hidup PMI dan keluarganya, memerlukan perlindungan PMI. Dalam rangka memberikan rasa aman dan nyaman kepada PMI, terdapat sebelas (11) prinsip yang menjadi landasan perlindungan PMI adalah:²⁰

- a. Asas keterpaduan
Asas keterpaduan adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait.
- b. Asas persamaan
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 Pelindungan 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 Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.
- f. Asas kesetaraan dan kendalian 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.

²⁰ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017

- g. Asas nondiskriminasi
Asas nondiskriminasi adalah bahwa Pelindungan 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 Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur.
- j. Asas akuntabilitas
Asas akuntabilitas adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah daerah mempunyai tugas dan tanggung jawab selain mengoptimalkan perlindungan PMI, seperti mendorong penempatan di luar negeri melalui sosialisasi, mempersiapkan Balai Latihan Kerja (BLK) untuk mengembangkan kompetensi calon PMI, dan mengawasi PMI yang bermasalah di luar negeri.

Perlindungan pekerja migran dibagi menjadi 3 (tiga), yaitu:²¹

- a) Perlindungan finansial adalah perlindungan dalam bentuk memastikan penghasilan yang cukup.

²¹ Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 78

- b) Perlindungan hak pekerja untuk berorganisasi, kebebasan berserikat, dan asuransi kesehatan kerja merupakan contoh perlindungan sosial.
- c) Perlindungan teknis adalah perlindungan yang diberikan untuk menjamin keselamatan dan keamanan tempat kerja.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia peraturan khusus PMI oleh pemerintah. Undang-Undang tersebut menjelaskan bahwa perlindungan bagi calon PMI atau pegawai PMI yang bekerja di luar negeri dimulai sebelum, selama, dan setelah bekerja. Penjelasan tentang perlindungan calon PMI.

a. Sebelum Bekerja (Pra Penempatan)

Perlindungan sebelum bekerja, yaitu segala kegiatan perlindungan yang diberikan sejak PMI mendaftar sampai PMI berangkat ke negara tujuan. Perlindungan PMI yang dilakukan sebelum PMI berangkat ke luar negeri terbagi menjadi dua jenis, yaitu perlindungan administratif dan perlindungan teknis.²²

1. Perlindungan administratif

Perlindungan administratif meliputi kelengkapan dan kebenaran informasi berupa dokumen dan penetapan syarat-syarat kerja. Dokumen yang harus disiapkan oleh calon PMI adalah sebagai berikut:

- a. Surat nikah, surat nikah terlampir untuk orang yang sudah menikah

²² Rahayu Devi, Dkk, *Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2021), hal. 60.

- b. Surat keterangan izin suami atau istri bagi yang sudah menikah dan izin orang tua bagi yang belum menikah
- c. Sertifikat kompetensi kerja
- d. Surat keterangan kesehatan
- e. Paspor
- f. Visa Kerja
- g. Perjanjian penempatan dan perjanjian kerja

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan Pekerja Migran Indonesia terjadi sesudah perjanjian kerja. Perjanjian tersebut disepakati dan ditandatangani oleh kedua belah pihak. Isi detail dari perjanjian kerja tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1) Nama, profil, dan alamat lengkap pemberi kerja;
- 2) Nama PMI dan alamat lengkap
- 3) PMI posisi atau jenis pekerjaan
- 4) Hak dan kewajiban para pihak
- 5) Kondisi kerja, termasuk waktu kerja, gaji dan prosedur pembayaran, hak liburan dan waktu istirahat dan pengaturan jaminan sosial dan/atau asuransi dan
- 6) Jangka waktu Perjanjian kerja; dan
- 7) Jaminan keamanan dan keselamatan PMI selama bekerja

2. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis mencakup jangkauan sosialisasi meliputi, peningkatan kualitas calon pegawai PMI melalui pelatihan dan praktik,

jaminan sosial, pemenuhan hak-hak calon pegawai PMI, penguatan peran pegawai dalam pelayanan ketenagakerjaan, penyediaan layanan penempatan kerja dalam satu layanan terpadu yaitu praktek PMI dan perlindungan, bimbingan dan pengawasan. Dalam masa pra penempatan, Pekerja Migran Indonesia memiliki hak untuk memperoleh keterangan antara lain baik dan benar sehubungan dengan bekerja diluar negeri. Keterangan tersebut diperoleh dari Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan kerja, mitra usaha di negara tujuan penempatan dan calon pemberi kerja. Pemerintah mendistribusikan informasi Bagi yang ingin menjadi PMI, untuk melibatkan orang-orang yang bertugas di pemerintahan desa. Pada masa pra penempatan, calon Pekerja Migran Indonesia harus mengikuti proses ini dipersyaratkan sesuai sama atauran keapala badan sebelum bekerja di luar negeri.

b. Selama Bekerja (Masa Penempatan)

Perlindungan selama bekerja yaitu keseluruhan aktivitas pemberian perlindungan selama PMI dan anggota keluarganya di luar negeri. Bekerja di luar negeri, PMI mendapat perlindungan berupa pendaftaran dan pendataan pejabat dinas luar negeri, monitoring dan evaluasi, kesempatan penegakan hak, mediasi kasus, pelayanan pengaduan, bantuan hukum, pembinaan dan pelayanan repatriasi.

Selama bekerja, perlindungan terhadap PMI agar PMI bukan dimintai pertanggung jawaban baik secara pidana maupun perdata dan dilaksanakan sesuai atas standar hukum, hukum internasional dan peraturan perundang-undangan negara penanam modal.

Untuk meningkatkan hubungan bilateral di bidang pekerjaan di luar negeri dan perlindungan PMI, Pemerintah Pusat memberikan tugas kerja kepada Perwakilan Republik Indonesia di beberapa negara.²³

c. Setelah Bekerja (Purna Penempatan)

Perlindungan pasca kerja, merupakan perlindungan dan diberikan kepada PMI dan keluarganya setelah PMI kembali ke Indonesia dari titik penerimaan ke tempat asal, dan layanan lanjutan menjadi pekerja produksi.

Ketika PMI kembali ke Indonesia, perlindungan diberikan melalui pemulangan dalam situasi sehat, sakit atau meninggal dunia, hak-hak PMI yang belum tercukupi, rehabilitasi dan integrasi sosial, serta pemberdayaan. PMI dan keluarganya. Sebelum PMI kembali ke Indonesia, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib mengadu informasi pemulangan tersebut kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan untuk dikonfirmasi. P3MI yang tidak melapor dikenakan sanksi administratif. Berkat perlindungan pekerjaan ini, karyawan dapat hidup dan bekerja dengan lebih tentram, dan pekerjaan mereka dijamin secara finansial, sosial, dan teknis.²⁴

Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut, PMI tanpa masalah memiliki dua opsi kembali ke Indonesia atau melanjutkan kontrak. Pengembalian PMI dapat terjadi jika alasannya, misalnya pemutusan kontrak kerja, liburan, pemutusan hubungan kerja, deportasi, kematian, dll. PMI yang meninggal dunia ditempat kerja merupakan kewajiban P3MI untuk memberi tahu

²³ *Ibid.*, hal. 61.

²⁴ Jimmy Joses Sembiring, *Hak dan Kewajiban Pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru*, (Jakarta: Visimedia, 2016), hal. 37.

keluarga, mengembalikan jenazah, mengatur pemakaman, dan mengurus hak dan properti PMI.

Peran Pemerintah dalam Penyelenggaraan Perlindungan Pekerja Migran berdasarkan Undang-Undang dan peraturan halnya sedang perlu digunakan. Untuk melindungi pekerja migran Indonesia, pemerintah Indonesia menawarkan dua jenis perlindungan kepada pekerja migran asing.

Pertama, perlindungan preventif/edukatif, antara lain mampu ditempuh melewati penciptaan instrumen hukum antara lain melindungi pekerja migran, seperti undang-undang dan peraturan pelaksanaan yang mengatur pekerja migran, perjanjian bilateral atau multilateral yang mengatur mekanisme penempatan pekerja migran dan perlindungannya bagi pemakainya, pengaturan untuk pekerja migran bersama berusaha mengorganisir pekerja migran melalui organisasi pekrjs migran di negara tuan rumah di dalam negeri.²⁵

Kedua, perlindungan represif/reparatif, Hal ini dapat dilakukan karena mendirikan pusat krisis di negara pengirim dan penerima yang menangani masalah hukum, tenaga kerja dan sosial budaya negara tersebut, termasuk program asuransi migran yang dapat mencakup semua tempat kerja. jenis pekerjaan dan moratorium yang akan dibuat atau diperbarui. Mari kita lihat bentuk-bentuk perlindungan yang ditawarkan oleh negara dan instansi terkait sebelum, selama, dan setelah bekerja.

²⁵ Lalu Husni, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*, Vol 23, Nomor 11, Februari 2011, hal. 125.

5. Syarat dan Ketentuan PMI

Ada beberapa syarat PMI yang yang harus di penuhi Pasal 5 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Calon PMI yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:²⁶

- a. Minimal berusia 18 Tahun;
- b. Memiliki kemampuan;
- c. Sehat jasmani dan rohani;
- d. Terdaftar dan memiliki nomor, kepersetaan Jaminan sosial; dan
- e. Mempunyai dokumen yang dipersyaratkan;

Selain itu, calon Pekerja Migran Indonesia harus memiliki persyaratan dokumen, antara lain:²⁷

- 1) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah
- 2) Surat keterangan izin dari suami atau istri, orang tua, izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah.
- 3) Sertifikat kompetensi kerja.
- 4) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 5) Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat.
- 6) Visa kerja.
- 7) Perjanjian penempatan pekerja migran Indonesia.
- 8) Perjanjian kerja.

²⁶ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁷ Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*.

6. Yang Tidak Termasuk PMI

Yang tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia (Pasal 4 Ayat

(2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017), yaitu:²⁸

- a. Warga Negara Indonesia (WNI) yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi.
- b. Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri.
- c. WNI pengungsi atau pencari suaka.
- d. Penanam modal.
- e. Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di perwakilan negara Republik Indonesia.
- f. WNI yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara.
- g. WNI yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri

B. Tinjauan Umum Tentang Penempatan P3MI

1. Pengertian Penempatan Pekerja Migran Indonesia

P3MI adalah Penempatan Pekerja Migran Indonesia badan usaha berbentuk perserorangan terbatas yang mendapat izin tertulis dari pemerintah pusat untuk menyediakan P3MI bagi PMI. Penempatan pekerja migran Indonesia oleh badan berdasarkan Pasal 49 huruf a harus berdasarkan kesepakatan tertulis antara pemerintah dan pemerintah negara Pemberi Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

²⁸ Pasal 4 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

2. Syarat-syarat Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Ketentuan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tercantum dalam Pasal 5 Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.²⁹

Persyaratan Izin Kerja Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) Harus memiliki:

Surat Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) adalah izin tertulis yang dikeluarkan oleh Menteri kepada perusahaan yang didirikan di Indonesia yang menjadi agen tenaga kerja Indonesia. Untuk mendapatkan SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
- 2) Menysetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp.1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia;

²⁹ Pasal 50 Undang-Undang Nomor 59 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

- 3) Memiliki rencana kerja penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan
- 4) Memiliki sarana dan prasarana pelayanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Badan Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran menurut Slamet terdiri dari:³⁰

- 1) Badan yang ditujukan untuk perusahaan yang mencari perusahaan.
- 2) Badan yang dibentuk khusus untuk mencari tenaga kerja dan usaha yang membutuhkan tenaga kerja, yang mendaftarkan berbagai tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam kegiatannya kepada perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja, karena lembaga ini bersifat komersial, maka wajib membayar honorarium pegawai dan manajemen.
- 3) Badan yang dibentuk oleh negara, yang bertugas memberikan pelayanan yang sama dengan jenis pegawai lainnya

Badan Penempatan Pekerja Migran bagian pertama dan kedua harus mendapat izin dari pemerintah (dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja), bahkan pengiriman tenaga kerja asal dari satu wilayah Indonesia ke wilayah lain maupun asal Indonesia ke luar negeri wajib memenuhi persyaratan ini dipersyaratkan. Salah satu kondisi yang wajib dipenuhi yaitu perjanjian kerja tertulis ditempatkan di daerah atau negara lain. Perjanjian kerja dibuat dengan dinas ketenagakerjaan setempat asal pekerja yang bersangkutan tersebut bermaksud yaitu untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja tersebut. Perjanjian kerja memiliki

³⁰ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Yogyakarta: Kanius, 2011), hal. 59.

identitas pribadi para pihak, hak dan kewajiban kedua belah pihak, syarat dan ketentuan, mekanisme Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, pemantauan dan evaluasi, penyelesaian perselisihan, perjanjian tertulis, serta validitas dan pemutusan perjanjian tertulis sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan penempatan pekerja menurut Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terdiri dari:³¹

- a) Badan yang dilakukan berdasarkan perjanjian tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara tempat Pekerja Migran bekerja atau tempat majikan berbadan hukum negara tujuan.
- b) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk mencari kesempatan kerja, menempatkan PMI dan menyelesaikan permasalahan PMI yang ditempatkan, dan dalam hal demikian harus mendapatkan izin tertulis yaitu izin imigran dari Indonesia. perusahaan penanaman modal pekerja, selanjutnya (SIP3MI). dan Surat Izin Menteri Perekrutan Pekerja Migran Indonesia selanjutnya (SIP2MI) yang tidak dapat dipindah tangankan atau dipindah tangankan kepada pihak lain diberikan selama lima tahun dan dapat diperpanjang setiap lima tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari instansi yang berwenang.

³¹ Tri Kiki September Ryanny, Skripsi: *Tinjaun Yuridis Tindak Pidana Melaksanakan Penempatan Pekerja Migran Indonesia*, (Mkasar: UHM,2021) hal. 34.

- c) Perusahaan yang mengirimkan pekerja migran dari Indonesia untuk keuntungan mereka sendiri harus bertanggung jawab atas perlindungan pekerja migran yang ditempatkan di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri.

3. Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Tata cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut BP2MI) dalam tiga tahap yaitu sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.

a. Sebelum Bekerja

Langkah ini sama dengan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Pempekerjaan Pekerja Migran Indonesia. Kesepuluh langkah tersebut antara lain:³²

- 1) Pemberian informasi yang berupa pasar kerja, tata cara penempatan dan perlindungan serta kondisi di luar kerja dilakukan oleh BP2MI bekerja sama dengan pemerintah daerah kabupaten atau kota dan pemerintah desa.
- 2) Pendaftaran calon pekerja migran sesuai dengan dokumen yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.
- 3) Seleksi berupa seleksi administrasi dan teknis, seleksi administrasi terdiri dari verifikasi dokumen sesuai peraturan perundang-undangan sedangkan seleksi teknis dilaksanakan sesuai permintaan pemerintah negara pemberi kerja atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.
- 4) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi dilakukan setelah lulus dari kedua proses seleksi, hal ini bermaksud untuk mengetahui derajat kesehatan dan kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon pekerja migran dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

³² *Ibid.*, hal. 36.

- 5) Penandatanganan perjanjian penempatan ditandatangani oleh badan perlindungan pekerja migran Indonesia selanjutnya disebut (BP2MI) dan calon pekerja migran Indonesia.
- 6) Pendaftaran kepesertaan jaminan sosial merupakan keharusan bagi calon pekerja migran Indonesia.
- 7) Pengurusan visa kerja difasilitasi oleh badan perlindungan pekerja migran Indonesia selanjutnya disebut (BP2MI) sesuai dengan ketentuan negara tujuan penempatan.
- 8) Pelaksanaan OPP yaitu kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan yang meliputi peraturan keimigrasian, ketenagakerjaan, ketentuan pidana di negara tujuan penempatan serta materi perjanjian kerja dan materi lain yang dianggap perlu.
- 9) Penandatanganan perjanjian kerja dilakukan pada saat pelaksanaan orientasi pra pemberangkatan selanjutnya disebut (OPP) berlangsung.
- 10) Pemberangkatan dilakukan oleh pekerja migran yang telah memenuhi syarat sebelumnya melakukan pendataan sidik jari biometrik melalui sistem komputerisasi perlindungan pekerja migran Indonesia selanjutnya disebut (Sisko P2MI) pada saat orientasi pra pemberangkatan selanjutnya disebut (OPP), fasilitas pemberangkatan pekerja migran di fasilitasi oleh badan perlindungan pekerja migran Indonesia yang selanjutnya disebut (BP2MI) yang telah melalui proses penempatan sebelum bekerja, kemudian data keberangkatan pekerja migran diinformasikan kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh kepala perwakilan Indonesia di negara tujuan penempatan melalui integrasi sistem.

b. Selama bekerja

Langkah ini dihitung dari kedatangan PMI di negara tujuan, kemudian kedatangan dilaporkan kepada asisten kerja yang ditunjuk oleh kepala perwakilan RI atau pejabat asing melalui Pelayanan Kependudukan Indonesia. Terintegrasi ketenagakerjaan dengan sistem informasi, selanjutnya (Sisnaker) dan sistem komputer. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, selanjutnya (Sisko P2MI), lalu asisten pekerjaan mengumpulkan informasi kedatangan dan

lokasi Pekerja Migran Indonesia dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut "BP2MI"). Selain itu, asisten tenaga kerja membawahi Pekerja Migran Indonesia. setibanya di negara tujuan tempat kerja, Pekerja Migran Indonesia mendapat pembinaan sesuai peraturan negara tujuan majikan sebelum mulai bekerja, kemudian pekerja mulai bekerja dengan majikan sesuai kontrak kerja dan menerima kontrak kerja asing, kartu identitas pegawai dan asuransi sosial atau asuransi pemberi kerja di negara tujuan.³³

c. Setelah bekerja

Langkah ini dimulai dari kedatangan Pekerja Migran Indonesia ke kuburan Indonesia, jika Pekerja Migran tersebut ditemukan bermasalah berdasarkan laporan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), memfasilitasi keberangkatan para PMI tersebut dari Indonesia ke tempat asalnya. Proses pemulangan tenaga kerja asing dan pelaksanaan haknya menjadi tanggung jawab pemberi kerja sesuai kontrak kerja.

³³ *Ibid.*, hal. 38.

4. Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- a. Kewajiban P3MI untuk menempatkan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 menjamin perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan.
- b. P3MI menempatkan Pekerja Migran Indonesia dengan majikan perorangan melalui mitra usaha di negara tujuan.
- c. Dalam Penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), P3MI wajib:
 - 1) melaporkan hasil seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia pada dinas;
 - 2) melaporkan Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan diberangkatkan dan dipulangkan kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk
 - 3) melakukan seleksi pada Dinas Daerah Kabupaten/Kota atau LTSA Pekerja Migran Indonesia;
 - 4) menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebelum bekerja;
 - 5) melaporkan hasil monitoring terhadap Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan;
 - 6) menyelesaikan permasalahan Pekerja Migra Indonesia yang ditempatkan;
 - 7) menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia untuk jabatan yang tidak bertentangan dengan norma kesusilaan dan/atau ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 8) menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada negara tertentu yang tidak dinyatakan tertutup;
 - 9) memulangkan Pekerja Migran Indonesia dalam hal berakhirnya Perjanjian Kerja, pemutusan hubungan

- kerja, meninggal dunia, mengalami kecelakaan kerja, dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian Pekerja Migran Indonesia;
- 10) memiliki SIP2MI dalam menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - 11) mendaftarkan dan mengikutsertakan Calon Pekerja Migran Indonesia dalam OPP; dan
 - 12) melaporkan perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk.

P3MI antara lain tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 Ayat (3), dikenakan sanksi administratif. Sanksi administratif meliputi:³⁴

- a) Peringatan Tertulis;
- b) Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; atau
- c) Pencabutan Izin.

5. Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

Pasal 61 Ayat (2) Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa perusahaan harus bertanggung jawab atas perlindungan pekerjanya yang ditempatkan di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri. Pekerja yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan adalah pekerja migran Indonesia, dan menjadi tanggung jawab perusahaan untuk menjamin perlindungan bagi pekerja yang ditempatkan di luar negeri.

³⁴ Pasal 37 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

Dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, perlindungan Pekerja Migran yang ditempatkan di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum bekerja.

Asuransi ketenagakerjaan yaitu keseluruhan kegiatan yang memberikan perlindungan mulai dari pendaftaran hingga pensiun. Sebelum PMI dikirim pergi ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan, perusahaan memberikan perlindungan kepada PMI yang ditempatkan di luar negeri melalui kelengkapan dokumen dan persyaratan. Dalam Pasal 7 Ayat (1) menegaskan bahwa perlindungan PMI meliputi perlindungan administratif dan teknis.³⁵

a. Perlindungan administratif

Perlindungan administratif, yaitu perlindungan terkait upaya melindungi pekerja/karyawan dari paparan yang tidak sesuai ketentuan Undang-Undangan. Perlindungan administratif ini mengacu pada kelengkapan dokumen yang diperlukan bagi pekerja migran Indonesia yang dikirim ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mencegah pekerja migran Indonesia ilegal atau investasi yang tidak sesuai aturan perundang-undangan. Perlindungan tersebut sekurang-kurangnya mencakup Kelengkapan dan keabsahan dokumen penanaman modal; dan menentukan kondisi kerja.

³⁵ Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

b. Perlindungan teknis

Perlindungan teknis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan upaya perlindungan tenaga kerja terhadap kecelakaan kerja yang dapat diakibatkan dengan alat atau bahan diolah. Perlindungan teknis bertujuan untuk memastikan keamanan pekerjaan pekerja/karyawan dengan memberikan jaminan, kemudahan dan peningkatan kualitas tenaga kerja migran di Indonesia. Hal ini bertujuan untuk mencegah investasi korporasi ilegal, perbudakan, perdagangan manusia, pelecehan seksual dan kecelakaan kerja, serta tidak menjamin hak-hak pekerja migran Indonesia.³⁶ Untuk menghindari hal ini, perusahaan menawarkan perlindungan berdasarkan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai berikut:³⁷

1. Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
2. Peningkatan kualitas calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
3. Jaminan sosial;
4. Fasilitasi pemenuhan hak calon Pekerja Migran Indonesia;
5. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar pekerja;
6. Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atau penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
7. Pembinaan dan pengawasan.

³⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenaga Kerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 84.

³⁷ Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017

2. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja. Perlindungan selama bekerja adalah segala kegiatan yang melindungi Pekerja migran Indonesia dan anggota keluarganya selama berada di luar negeri. Perlindungan Pekerja Migran yang luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri jika bekerja secara legal.³⁸

Perlindungan terhadap perusahaan yang menempatkan pada Pekerja Migran Indonesia yang bekerja untuk kepentingan perusahaan dilakukan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan pertanggung jawaban pidana dan/atau perdata, dan dilakukan menurut peraturan Perundangan-Undangan, Undang-Undang Republik, negara tujuan dan hukum dan praktik internasional. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri sesuai dengan hukum negara asal dan tujuan serta praktik internasional mengenai perlindungan pekerja migran Indonesia.

3. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja.

Perlindungan pascakerja adalah semua kegiatan yang memberikan perlindungan sejak kedatangan Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya di pusat penerimaan di Indonesia sampai dengan kembali ke tempat asalnya, termasuk melanjutkan pelayanan sebagai pekerja produksi. Perusahaan yang mengirimkan pekerja migran dari Indonesia

³⁸ Aripin Putrawan, Skripsi: *Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri*, (Mataram: Unram, 2018), hal. vii.

untuk keuntungan mereka sendiri memberikan perlindungan setelah bekerja:³⁹

- a. Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
- b. Penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- c. Fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
- d. Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
- e. Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Meningkatkan perusahaan yang menempatkan mereka pekerja sebagai Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan sendiri, perusahaan wajib melaporkan informasi pemulangan dan/atau perpanjangan kontrak kerja kepada perwakilan Republik Indonesia. negara sasaran. Perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan sendiri berperan penting dalam menempatkan dan melindungi mereka. Perusahaan dalam melaksanakan penempatan harus berlandaskan persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan kesetaraan gender, dengan tujuan untuk memastikan keamanan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan di luar negeri hingga sampai ke tanah air dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja Migran Indonesia.

³⁹ Widodo, Hartono, *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Vol 8, Jurnal Binaulia, 2019, hal. 107-116

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian antara lain diterapkan dalam karya ini yaitu metode penelitian hukum normatif dan empiris, yang melaksanakan perpaduan diantaranya pendekatan hukum normatif atas penambahan berbagai unsur empiris.⁴⁰ Nama lain dari metode penelitian hukum normatif adalah penelitian doktrin ataupun kepustakaan. Disebut kajian hukum doktrinal karena kajian itu dibuat atau disajikan hanya berdasarkan peraturan-peraturan tertulis atau bahan-bahan hukum. Disebut penelitian pustaka atau penelitian dokumen karena penelitian ini banyak dilakukan dari sumber sekunder perpustakaan.⁴¹ Sementara penelitian hukum empiris adalah jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mempelajari fungsi hukum dalam masyarakat, penelitian hukum empiris juga disebut penelitian hukum sosiologis.

B. Metode Pendekatan

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan untuk mengkaji masalah tersebut, diantaranya:

9) Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan legislasi adalah tindakan penelitian tentang peraturan perundang-undangan antara lain berkaitan menggunakan perlindungan

⁴⁰ Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika,1996), hal. 13.

⁴¹ Salim HS san Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: , Radja Grafindo Persada, 2013), hal. 20.

undang-undang ketenagakerjaan yang bersumber dari Undang-Undang, buku, dokumen dan sumber lainnya.

10) Pendekatan Sosiologis (*Sociological approach*)

Pendekatan sosiologis yaitu pendekatan antara lain bisa menjelaskan hukum sebagai fenomena sosial yang menjelaskan hubungan antara hukum dengan tingkah laku sosial, hubungan antara hukum serta tingkah laku sosial, dan hubungan antara hukum dengan fakta sosial.⁴²

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum dan Data

1. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan hukum primer, seperti perbuatan hukum yang bersifat otoritatif, yaitu perbuatan hukum yang mempunyai kekuatan. Bahan hukum primer meliputi ketentuan hukum dan semua dokumen resmi yang terkait dengan survei yang dilakukan, yaitu:

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri
- 4) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran

⁴² Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), hal.157.

5) Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu dokumen atau bahan hukum yang berisi penjelasan tentang bahan hukum primer (seperti buku, artikel, jurnal, hasil penelitian, tulisan, dan lain-lain) yang berkaitan dengan pokok bahasan yang dicakup oleh hukum sekunder, jika ada hukum sekunder. Studi ini membantu menganalisis.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang berisi petunjuk dan penjelasan tentang bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus dan ensiklopedi.

2. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data, antara lain:

- a. Data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber pertama, yaitu wawancara baik dengan informan maupun responden.
- b. Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari dokumen resmi, laporan, buku dan sebagainya.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum dan Data

1. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian kepustakaan (*Library Research*) Untuk melakukan studi kepustakaan, dikumpulkan bahan-bahan primer, sekunder, dan tersier yang berkaitan dengan permasalahan hukum penelitian, yang kemudian

dianalisis berdasarkan teori-teori yang digunakan untuk mengajar. Selain itu, penulis kajian ini mengkaji dan merujuk bahan hukum dari sumber dalam bentuk ketentuan hukum dan literatur yang berkaitan dengan kajian ini

2. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung antara peneliti dan responden atau informan untuk memperoleh informasi.⁴³ Yang paling umum antara lain paling sering dipakai ketika penelitian hukum empiris. Sebab tanpa wawancara, peneliti hanya kehilangan informasi dapat diperoleh dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informan dan responden yang diwawancarai, antara lain:

1) Informan

Informan penelitian adalah orang atau partisipan yang benar-benar mengetahui, menguasai dan terlibat langsung dalam penelitian. Informan untuk penelitian ini adalah:

- a) Pekerja Migran Indonesia berinisial Y
- b) Pekerja Migran Indonesia berinisial E
- c) Pekerja Migran Indonesia berinisial N

2) Responden

Responden adalah orang yang menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti responden dari penelitian ini adalah:

⁴³ *Ibid.*, hal. 161.

a) Kepala Cabang PT Surya Pacifik Jaya Lombok Utara yaitu Guntur

Lisaid Putra

b) Staf Cabang PT Surya Pacifik Jaya yaitu Siti Hawa

b. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang memerlukan peneliti turun ke lapangan untuk mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, tindakan, objek, waktu, peristiwa, tujuan dan lain-lain.⁴⁴

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan dengan mengunjungi langsung lokasi penelitian untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara agar mendapatkan pengetahuan dan informasi berupa buku, arsip, dokumen, angka tertulis dan gambar dalam bentuk laporan dan data pendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan dan kemudian memverifikasi data. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Cabang PT Surya Pacifik Jaya Kabupaten Lombok Utara.

⁴⁴ M. Djunaedi Ghony dan Fauzan Almmanshur, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016), hal. 165.

E. Analisis Bahan Hukum dan Data

Analisis data merupakan kegiatan penelitian berupa penelaahan hasil pengolahan data. Berkaitan dengan sifat deskriptif analisis data yang digunakan penulis dalam karya ini, penulis ingin memberikan gambaran atau penjelasan mengenai topik dan objek penelitian sebagai hasil penelitian penulis.

Juga menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu suatu cara menganalisis hasil penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu informasi yang diberikan oleh responden secara tertulis atau lisan, dan juga perilaku nyata yang dipelajari dan dipelajari secara keseluruhan.

F. Jadwal Penelitian

No	Nama Kegiatan	Bulan/ Tahun 2022			
		September	Oktober	November	Desember
1	Pengajuan Judul				
2	Pengumpulan Data dan Bahan				
3	Penulisan dan Bimbingan Bab I, II dan III				
4	Seminar Proposal				
5	Wawancara				
6	Penulisan dan Bimbingan Bab IV dan V				
7	Ujian Skripsi				