

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
MIGRAN OLEH PERUSAHAAN PENEMPATAN
PEKERJA MIGRAN
(Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum (S.H.)**

Oleh:

RUMAISYAH FADILLAH SINAGA

NPM: 1806200256



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/AN-PT/Akred/PT/10/2018
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631603
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id @umsumedan #umsumedan

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/AN-PT/Akred/PT/10/2018
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631603
http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id @umsumedan #umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : RUMAISYAH FADILLAH SINAGA
NPM : 1806200256
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN OLEH PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan).

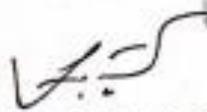
PENDAFTARAN : Tanggal, 30 Agustus 2022

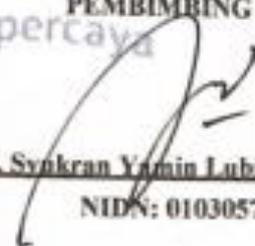
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Dr. Faisal S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502


M. Sykran Yamin Lubis S.H., M.Kn.
NIDN: 0103057201



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A oleh Badan Nasional Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1930/BAK/P/2019/PT/02/2019
Pusat Akademik: Jalan Makmur Barat No. 1 Medan 20212 Telp. (061) 422440 - 4224587 Fax (061) 4224414 - 4221993
http://fakultas.hukum.umsu.ac.id | info@umsu.ac.id | @umsu.ac.id | #umsu.ac.id | Cumsu.ac.id | #umsu.ac.id



**BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, Tanggal 30 Agustus 2022, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, meimbang :

MENETAPKAN

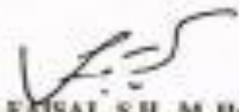
NAMA : RUMAISYAH FADILLAH SINAGA
NPM : 1806200256
PRODI/BAGIAN : HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN OLEH PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejahtera Medan).

Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dengan Predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, mengerjakan/ujian ulang
() Tidak Lulus

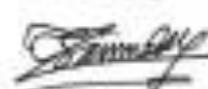
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Perdata.

PANITIA UJIAN

Ketua

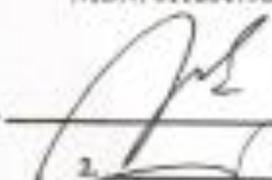
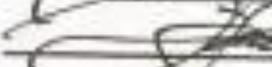

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Sekretaris


Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H.
NIDN: 0118047501

ANGGOTA PENGUJI:

1. M. SYUKRAN YAMIN LUBIS, S.H., M.Kn.
2. MIRSA ASTUTI, S.H., M.H.
3. IRFAN, S.H., M.Hum.

1. 
2. 
3. 



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Website: www.umhu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 85/SKUBAN-PT/Akrede/PT/16/2018
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 6622457 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umhu.ac.id> fahum@umhu.ac.id [@umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA	: RUMAISYAH FADILLAH SINAGA
NPM	: 1806200256
PRODI/BAGIAN	: HUKUM/PERDATA
JUDUL SKRIPSI	: PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN OLEH PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan).

DI SETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN-SKRIPSI

UMSU

Medan, 23 Agustus 2022

Unggul | Cerdas | Terpercaya
DOSEN PEMBIMBING

MUHAMMAD SYUKRANYAMIN LUBIS, S.H.CN., M.Kn.

NIDN: 0103057201



UMSU
Unggul | Cerdas | Berkarya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN PEMERINTAH PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 100/KAN-PT/Akred/PT/20219
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Bai No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622488 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://fakult.hummu.ac.id> | fahum@ummu.ac.id | [umsumedan](#) | [umsumedan](#) | [umsumedan](#) | [umsumedan](#)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara:

Nama : **RUMAISYAH FADILLAH SINAGA**
NPM : 1806200256
Program : Strata-I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN OLEH PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 11 Agustus 2022

Saya yang menyatakan

RUMAISYAH FADILLAH SINAGA
1806200256



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umhsu.ac.id> <http://www.fakultas.umhsu.ac.id> E-mail: info@umhsu.ac.id fhum@umhsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : Rumaisyah Fadiah Sinaga
NPM : 1806200256
PRODI/BAGIAN : Ilmu Hukum / Hukum Perdata
JUDUL SKRIPSI : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejahtera Medan).
Pembimbing : Muhammad Sriksan Yamin Lubis, S.H., C.N., dr.Kn.

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
25 Juli 2022	Perbaiki Format Penulisan skripsi	
27 Juli 2022	Perbaiki Abstrak	
29 Juli 2022	Perbaiki Bab I	
1 Agustus 2022	Perbaiki Bab II	
2 Agustus 2022	Perbaiki Rumusan Masalah I	
3 Agustus 2022	Perbaiki Rumusan Masalah II	
4 Agustus 2022	Perbaiki Rumusan masalah III	
8 Agustus 2022	Perbaiki daftar Pustaka & Daftar buku.	
01-08-2022	Per d. Silangkan	

Diketahui,
DEKAN FAKULTAS HUKUM

(Dr. FAISAL, S.H., M.Hum)

DOSEN PEMBIMBING

(M. Sriksan Yamin Lubis)

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA MIGRAN OLEH PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan)

Rumaisyah Fadillah Sinaga

NPM: 1806200256

Pekerja Migran Indonesia harus di lindungi dari perdagangan manusia, harus dilindungi termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan tujuan adanya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Tujuan Penelitian ini untuk mengkaji bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran oleh perusahaan penempatan pekerja migran di Indonesia dan mengkaji hubungan hukum antara pekerja migran dengan perusahaan penempatan pekerja migran serta alur penempatan pekerja migran oleh perusahaan penempatan pekerja migran.

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian empiris dengan pendekatan yuridis sosiologis yang diambil dari data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Berdasarkan hasil penelitian, pengaturan tentang Perlindungan Hukum terhadap pekerja migran didasari oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Hubungan Hukum antara pekerja migran dengan perusahaan penempatan pekerja migran di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis oleh para pihak yang terlibat. Alur penempatan pekerja migran oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan pada dasarnya harus mempunyai izin tertulis antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah negara pengguna PMI atau mitra kerja di negara tujuan. Perlindungan hukum yang di berikan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan oleh para Pekerja Migran yang akan diberangkatkan keluar negeri diberikan perlindungan yang didasari oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mulai dari pra penempatan, pada saat penempatan, dan setelah penempatan.

**Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Migran, Perusahaan Penempatan
Pekerja Migran**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karunaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan)”**.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Prof. Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan program sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan III Ibu Atikah Rahmi S.H., M.H.

Terimakasih kepada Kepala Bagian Hukum Perdata, Ibu Nurhilmiyah S.H., M.H., yang telah memberikan dorongan dan bimbingan dan Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Muhammad Syukran Yamin, S.H., C.N., M.Kn selaku Pembimbing, dan Ibu Mirsa

Astuti, S.H., M.H. selaku Pembimbing, yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung. Penghargaan dan terima kasih disampaikan kepada ibu Dian Handayani atas bantuan dan dorongan hingga skripsi dapat diselesaikan.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terimakasih kepada ayah Muhammad Nur Dasarta Sinaga, S.H., mama Adelina Kusuma Nasution, Amd dan bunda Dina Meilita, yang telah mengasuh dan mendidik dengan curahan kasih sayang, juga kepada adik-adik Muhammad Hidayatullah Tuahta Sinaga & Aditya Ichwansyah, yang telah memberikan bantuan materil dan moril hingga selesainya skripsi ini.

Demikian juga kepada Dzaki Fadillah yang penuh ketabahan selalu mendampingi dan memotivasi untuk menyelesaikan studi ini.

Tiada gedung yang paling indah kecuali persahabatan. Untuk itu, dalam kesempatan diucapkan terimakasih kepada sahabat-sahabat yang telah banyak berperan, terutama kepada Annisa Imana Mayrazaka sebagai tempat curahan hati selama ini, begitu juga kepada sahabatku, Indah Febrina Batubara, Tiara Zahra Umaira, dan Astried Maharani Siregar. Terimakasih atas semua kebaikannya, semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya

bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya.

Akhirnya, tiada gading yang tak retak, retaknya gading karena alami, tiada orang yang tak bersalah kecuali Ilahi Robbi. Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya. Terimakasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Aamiin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, 6 April 2022

Hormat Saya

Penulis,

Rumaisyah Fadillah Sinaga

NPM: 1806200256

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah	5
2. Faedah Penelitian	6
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Defenisi Operasional	7
D. Keaslian Penelitian	9
E. Metode Penelitian.....	11
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	11
2. Sifat Penelitian	11
3. Sumber Data	12
4. Alat Pengumpul Data	13
5. Analisis Data	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Perlindungan Hukum.....	16
1. Pengertian Perlindungan Hukum.....	16
2. Konsep Perlindungan Hukum	16
B. Pekerja Migran	18
1. Pengertian Pekerja Migran	18
2. Dasar Perlindungan Terhadap Pekerja Migran.....	27
C. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran.....	29
1. Pengertian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran	29
2. Sejarah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran.....	37
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
A. Hubungan Hukum antara Pekerja Migran dengan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan	40
B. Prosedur Penempatan Pekerja Migran oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan	55
C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.....	71
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	84
A. Kesimpulan.....	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN	
A. Daftar Wawancara	89
B. Surat Izin Penelitian	91

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara berkembang di dunia yang mengupayakan sistem pembangunan nasional di bidang ekonomi demi mewujudkan masyarakat yang adil dan sejahtera secara material dan spiritual dengan landasan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Hak untuk bekerja dan mendapatkan pekerjaan adalah hak yang dijamin oleh konstitusi Indonesia diatur didalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Maka dari itu Indonesia wajib untuk memenuhi hak-hak warga negaranya yang didalamnya mencakup tentang kebutuhan untuk bekerja bagi warga negara yang mampu dan cukup umur.

Masyarakat Indonesia pada saat ini berada pada titik pertumbuhan ekonomi yang mengalami kenaikan yang pesat dan juga kurangnya lapangan pekerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Semakin banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia menjadi penyebab para pekerja pencari pekerjaan untuk bermigran ke daerah lain hingga bermigran ke luar negeri atau lebih dikenal dengan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) yang telah berganti nama dengan sebutan Pekerja Migran Indonesia (PMI) .

Pembangunan nasional di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu usaha pemerintah dalam mengembangkan sumber daya manusia. Sehingga hal tersebut memberikan kesempatan untuk bekerja bagi warga negara Indonesia yang

membutuhkan pekerjaan, yang pada dasarnya setiap manusia berhak untuk mendapatkan pekerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 1 angka (2) 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.” Pemerintah Indonesia sangat diuntungkan dengan adanya Pekerja Migran yang berkerja atau bermigran ke luar negeri, karena selain meningkatkan devisa negara, juga bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri. Tetapi kenyataannya harapan dan impian tersebut tidak bisa di capai dengan baik dan sempurna oleh para Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri seperti ke Malaysia, China, Taiwan, Arab Saudi, dan sebagainya.¹

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 pasal 1 angka (5) tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, “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.” Peran pemerintah dibutuhkan dalam memenuhi dan melindungi hak-hak para pekerja migran karena status mereka sangatlah terbatas.²

¹ A.A. Titah Ratih Tiari & I Wayan Parsa. 2021. *“Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran di Luar Negeri”* Skripsi. Fakultas Hukum. Universitas Udayana. Bali. Halaman 3.

² Henny Natasha Rosalina & Lazarus Tri Setyawanta. 2020. *“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Prespektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat”*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Vol. 4 No. 2. Halaman 175.

Keberadaan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dimaksudkan agar terciptanya mekanisme penempatan Pekerja Migran yang efektif yang berdimensikan perlindungan hak Asasi Manusia (HAM) guna mencegah berbagai persoalan di kemudian hari. Sebagaimana disebutkan pada bagian konsiderans Undang-Undang Pekerja Migran, Pekerja Migran sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.³

Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja sudah banyak berdiri di Indonesia tetapi tidak semua Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja tersebut telah memenuhi syarat dan sesuai dengan Undang-Undang yang sedang berlaku, yang pada akhirnya membuat Pekerja Migran Indonesia itu menjadi korban karena kurang mengetahui informasi mengenai perusahaan jasa tenaga kerja yang mengirim dan menempatkan Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Sebagai contoh kasus nyata pada tahun 2020 sebanyak 72 Pekerja Migran Indonesia pekerja kilang (Pabrik) di Malaysia mengalami kerugian sekitar empat bulan, gaji mereka tidak terbayar karena terdampak Covid-19.⁴ Contoh kasus lain terjadi di Malaysia, sebanyak 11 wanita Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di sebuah restoran di Klang, Selangor menjadi korban eksploitasi kerja oleh majikan mereka. Para pekerja juga tidak diberikan libur kerja dan akses ke ponsel yang harus

³ Devi Rahayu, Nunu Nuswardani dan Zuhairah Ariff Abd Ghadas. 2021. *Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia pada Masa Pandemi: Berbasis Kebutuhan*. Surabaya: Media Pustaka. Halaman 16.

⁴ DPN SBMI. *Tak digaji karena perusahaan terdampak Covid-19*, <https://sbmi.or.id>. di akses Jumat, 31 Desember 2021, Pukul 12.04 WIB.

dengan izin majikan. Tak hanya itu, para pekerja tersebut juga dibayar dengan gaji yang sangat rendah, yaitu hanya RM 10 Perhari, yang tidak sesuai dengan janji pemberian gaji sebesar RM1500 perbulannya. Selain itu, para pekerja dikurung di asrama di bawah ancaman kekerasan fisik oleh majikan apabila mereka kabur dari asrama.⁵ Di dalam Al-Qur'an surah al-jatsiyah ayat 18 Allah SWT. Telah menerangkan sebagai berikut:

ثُمَّ جَعَلْنَاكَ عَلَىٰ شَرِيعَةٍ مِّنَ الْأَمْرِ فَاتَّبِعْهَا وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَ الَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Terjemahannya:

“Kemudian Kami jadikan kamu berada di atas suatu syariat (peraturan) dari urusan (agama itu), maka ikutilah syariat itu dan janganlah kamu ikuti hawa nafsu orang-orang yang tidak mengetahui.” (QS. Al-Jatsiyah ayat 18).⁶

Hadist Rasulullah SAW. dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah saw bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ الرَّسُولُ لِلَّهِ صَلَّى أَهْلًا عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَعْطُوا الْأَجْرِيَّ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Terjemahannya :

”Dari ‘Abdullah ibn ‘Umar berkata Rasulullah saw berkata, Berikanlah kepada buruh upahnya sebelum keringatnya kering”. (HR. Ibn Majah).

⁵ Natasha Khairunisa Amani, *11 Wanita Pekerja Migran Indonesia Jadi Korban Eksploitasi Kerja di Selangor Malaysia*, <https://m.liputan6.com> di akses Senin, 3 Januari 2022.

⁶ Al-Qur'an. 2012. *Al-Qur'an dan Terjemah*. Bandung: Syamil Quran. halaman 500

Di dalam sabda Rasulullah saw diriwayatkan oleh Ibnu Majah yang artinya:

“Telah menceritakan kepada kami Abu Bakr bin Abu Syaibah telah menceritakan kepada kami Waki’ telah menceritakan kepada kami al-A’msy dari al-Ma’rur bin Suwaid dari Abu Zar dia berkata, Rasulullah SAW. bersabda, “saudara saudara kalian Allah jadikan berada dibawah tangan kalian, maka berilah mereka makan seperti apa yang telah kalian makan, berilah mereka pakaian seperti apa yang telah kalian pakai, dan janganlah kalian membebani mereka dengan sesuatu yang dapat memberatkan mereka. jika kalian membebani sesuatu kepada mereka, maka bantulah mereka”. (H.R. Ibn Majah)

Penulis merasa tertarik dan perlu untuk meneliti bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia oleh perusahaan penempatan pekerja migran karena semakin banyak kasus-kasus terhadap pekerja migran Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini akan diberi judul **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan).”**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, permasalahannya yaitu:

- a. Bagaimana hubungan hukum antara Pekerja Migran dengan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan?
- b. Bagaimana prosedur penempatan Pekerja Migran oleh PT.Karyatama Mitra Sejati Medan?

- c. Bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan?

2. Faedah Penelitian

Faedah Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis. Faedah dari segi teoritisnya adalah faedah sebagai sumbangan baik kepada Ilmu pengetahuan pada umumnya maupun kepada ilmu hukum pada khususnya. Dari segi praktisnya penelitian ini berfaedah bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat, dan pembangunan.⁷

- a. Secara teoritis, agar dapat memberikan manfaat bagi ilmu hukum khususnya hukum perdata melalui penelitian hukum tentang perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia oleh perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia.
- b. Secara praktis, diharapkan penelitian ini dapat menjadi wacana serta referensi dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia di luar negeri serta memberikan pemahaman terhadap para perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan dapat diuraikan sebagai berikut:

⁷Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman penulisan tugas akhir mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima. Halaman 16.

1. Untuk mengetahui hubungan hukum antara Pekerja Migran dengan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.
2. Untuk mengetahui prosedur penempatan Pekerja Migran di oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.
3. Untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran oleh PT. karyatama Mitra Sejati Medan.

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori.⁸ Sesuai dengan apa yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu **“Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan)”**, maka dapat diuraikan definisi operasional penelitiannya yaitu:

1. Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan diartikan sebagai proses, cara, dan perbuatan melindungi. Sedangkan yang dimaksud dengan perlindungan hukum adalah suatu perbuatan untuk menjaga dan melindungi subyek hukum, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹

⁸ *Ibid*, Halaman 17.

⁹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Indonesia. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III*. Jakarta: Balai Pustaka. Halaman 674.

Berdasarkan penjelasan dari pengertian perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diatas, maka yang dimaksud dari perlindungan hukum dalam penelitian ini adalah suatu usaha yang dilakukan yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada seseorang sebagai subyek hukum yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini.

2. Pekerja Migran

Pekerja Migran adalah orang yang melakukan migrasi atau perpindahan. Menurut *Organization for Migration*, migran adalah seseorang yang pindah dari tempat tinggalnya yang biasa, baik dalam suatu negara atau melintasi perbatasan internasional, untuk sementara atau selamanya, dan untuk berbagai alasan. Secara formal, warga negara Indonesia yang bekerja di negara lain disebut Pekerja Migran Indonesia (PMI), sebagaimana nama Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-Undang No 18 Tahun 2017 ditegaskan, Pekerja Migran Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Berdasarkan penjelasan dari pengertian Pekerja Migran diatas, maka yang dimaksud dengan Pekerja Migran Indonesia dalam penelitian ini adalah seseorang yang bekerja di luar negeri dibawah naungan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

3. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari

Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Berdasarkan penjelasan dari pengertian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran diatas, maka yang dimaksud dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam penelitian ini adalah sebuah Perseroan Terbatas (PT) Karyatama Mitra Sejati yang beralamat di jalan Williem Iskandar No. 41-42, Percut Sei Tuan, Kenangan Baru, Kecamatan Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20221.

D. Keaslian Penelitian

Persoalan tentang Tenaga Kerja Indonesia atau sekarang dikenal dengan Pekerja Migran Indonesia bukanlah merupakan hal yang baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang Pekerja Migran Indonesia ini sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui *searching* via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang peneliti teliti terkait “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran (Studi di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan)”.

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penelitian ini, antara lain;

1. Skripsi Cahya Latifa, NIM 1143050021, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Tahun 2020 yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia yang haknya tidak terpenuhi dikaitkan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”. Skripsi ini merupakan penelitian Normatif yang lebih menekankan pada analisis hukum mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Skripsi Puput, NIM 1603030048, Mahasiswa Fakultas Hukum Institut Agama Islam Negeri Palopo, Tahun 2020 yang berjudul “Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Perempuan Indonesia : Studi pada Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2017 dan Hukum Islam”. Skripsi ini merupakan penelitian hukum Normatif, dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan tentang perlindungan pekerja migran.

Secara konstruktif, substansi dan pembahasan terhadap kedua penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topik bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk skripsi ini mengarah kepada bagaimana perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.

F. Metode Penelitian

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris (*empirical law research*) adalah penelitian hukum positif mengenai perilkumasyarakat (*behavior*) dalam berinteraksi. Penelitian hukum empiris ini merupakan terhadap orang (subjek hukum) dalam hubungan/interaksi di masyarakat sehingga penelitian hukum empiris juga disebut sebagai penelitian hukum sosiologis. Penelitian hukum empiris mempergunakan data primer, mengenai cara penelitiannya dapat mengikuti pola penelitian ilmu-ilmu sosial, karena pendekatan penelitian hukum empiris lebih menekankan kepada segi observasi.¹⁰

2. Sifat Penelitian

Penelitian hukum bertujuan untuk mencari atau menemukan kebenaran dalam ilmu hukum. Disiplin ilmu hukum adalah mencari atau menemukan kebenaran dalam ilmu hukum.¹¹ Berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.¹²

¹⁰Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Medan:PT. Refika Aditama, Halaman 95.

¹¹ *Ibid.* Halaman 54.

¹² Ida Hanifah dkk. *Op. Cit.*, Halaman 20.

3. Sumber data

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum yang berlaku di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara terdiri dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam; yaitu Al-Qur'an (Al-Jatsiyah :18) dan Hadist Rasulullah yang diriwayatkan oleh Ibnu Majah. Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim puladisebutkan sebagai data kewahyuan.¹³ Bahwa dalam penelitian ini mencantumkan rujukan berupa ayat Al-Qur'an sebagai dasar mengkaji, menganalisa dan menjawab permasalahan yang akan diteliti.¹⁴
- b. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer jugadiartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung kepada masyarakat mengenai perilaku (hukum). Dalam penelitian ini data primer diambil dari masyarakat langsung yang dilakukan kepada pegawai di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.¹⁵
- c. Data Sekunder, yaitu data Pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, publikasi tentang hukum meliputi buku-buku teks, kamus-kamus hukum, danjurnal-jurnal hukum.¹⁶

Data Sekunder terdiri dari:

- 1) Bahan hukum primer yang mengikat dari peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sehubungan dengan itu maka hukum primer yang digunakan terdiri dari

¹³ Faisar Ananda Arfa dan Watni Marpaung. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: Prenada media, Halaman 47.

¹⁴ Ida Hanifah dkk. *Op.Cit.*, Halaman 20.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

peraturan perundang-undangan, yaitu Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti tulisan, jurnal dan buku-buku yang dianggap berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan diangkat.¹⁷

3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan mengenai bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum, ensiklopedia atau kamus Bahasa Indonesia untuk menjelaskan maksud atau pengertian istilah-istilah yang sulit diartikan.¹⁸

4. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu:

- a. Studi Lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan metode wawancara tertulis kepada narasumber langsung yang berkaitan dengan judul penelitian adalah kepada pegawai di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan guna menghimpun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

b. Studi Kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan dua cara yaitu;

1. *Offline*, yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung di perpustakaan (baik didalam maupun diluar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

2. *Online*, yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara searching melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

5. Analisis data

Analisis data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan. Analisis data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian. Jenis analisis data terdiri dari analisis kuantitatif dan kualitatif. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif sesuai dengan tipe dan tujuan penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Pengertian hukum yakni adalah suatu sistem yang dibuat manusia untuk membatasi tingkah laku manusia agar tingkah laku manusia dapat terkontrol. Hukum adalah aspek terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan. Hukum mempunyai tugas untuk menjamin adanya kepastian hukum dalam masyarakat. Oleh karena itu setiap masyarakat berhak untuk mendapat pembelaan didepan hukum sehingga dapat diartikan bahwa hukum adalah peraturan atau ketentuan-ketentuan tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur kehidupan masyarakat dan menyediakan sanksi bagi pelanggarnya.¹⁹

Pengertian Hukum menurut Kamus Hukum adalah “Peraturan-Peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, yang dibuat oleh badan-badan resmi yang berwajib, pelanggaran terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya Tindakan”.²⁰

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan

¹⁹ Yuhelson. 2017. *Pengantar Ilmu Hukum*. Gorontalo: Ideas Publishing. Halaman 3.

²⁰ J.C.T. Simorangkir, Rudy T. Erwin dan J.T. Prasetyo. 2010. *Kamus Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, Halaman 66.

orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Sedangkan menurut C.S.T. Kansil, perlindungan hukum adalah berbagai upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat penegak hukum untuk memberikan rasa aman, baik secara pikiran maupun fisik dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Perlindungan Hukum adalah tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi. Pemaknaan kata perlindungan secara kebahasaan tersebut memiliki kemiripan unsur-unsur, yaitu unsur Tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi. Dengan demikian, kata melindungi dari pihak-pihak tertentu dengan menggunakan cara tertentu.²¹

2. Konsep Perlindungan Hukum

Perlindungan dan Penegakan Hukum di Indonesia pada dasarnya telah diatur dalam hukum tertulis (UUD 1945). Dalam Pasal 28 D ayat 1 UUD 1945, “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”. Pentingnya perlindungan hukum dan penegakan hukum adalah untuk menciptakan tatanan masyarakat yang adil, damai dan sejahtera tanpa adanya pelanggaran Hak Asasi Manusia dan pelanggaran hukum lainnya.

²¹*Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Edisi Kedua, Cetakan 1. Jakarta: Balai Pustaka, Halaman 595.

Seseorang yang berada di dalam wilayah suatu negara pada dasarnya secara otomatis harus tunduk pada ketentuan yang berlaku di wilayah tersebut. Ketika warga negara dari suatu negara berada di dalam wilayah negara lain, negara asal dari orang tersebut tentu tidak dapat memberikan perlindungan kepada warga negaranya dengan mudah. Hal ini disebabkan adanya kedaulatan dari negara lain yang tidak boleh dilanggar oleh negara asal orang tersebut.

Philipus M. Hadjon Dalam merumuskan prinsip perlindungan hukum di Indonesia, landasannya adalah Pancasila sebagai ideologi dan falsafah Negara. Prinsip perlindungan hukum terhadap Tindakan pemerintah bertumpu dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia karena menurut sejarahnya di barat, lahirnya konsep-konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia diarahkan kepada pembatasan-pembatasan dan peletakan kewajiban masyarakat dan pemerintah. Jadi perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat serta pengakuan terhadap Hak Asasi Manusia yang dimiliki oleh subyek hukum di dalam suatu negara berdasarkan perlindungan hukum dari kesewenang-wenangan. Terdapat 2 (dua) macam bentuk perlindungan hukum bagi rakyat, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.²²

²² Devi Rahayu, Nunuk Nuswardani dsn Zuhairah Ariff Abd Ghadas. *Op. Cit.* Halaman 27.

Philipus M. Hadjon menjelaskan secara umum konsep perlindungan hukum tidak terlepas dari kekuasaan. Ada dua kekuasaan yang selalu menjadi perhatian yakni kekuasaan pemerintah dan kekuasaan ekonomi. Dalam hubungan dengan kekuasaan pemerintah, permasalahan perlindungan hukum bagi rakyat yang diperintah terhadap pemerintah (yang memerintah). Dalam hubungan dengan kekuasaan ekonomi permasalahan perlindungan hukum adalah perlindungan bagi yang lemah (ekonomi) terhadap si kuat ekonomi, misalnya perlindungan pekerja terhadap pengusaha.²³

B. Pekerja Migran

1. Pengertian Pekerja Migran

Secara normatif, Undang-Undang Dasar 1945 menjamin hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal 28 D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.²⁴

Dahulu dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia untuk melakukan pekerjaan diluar negeri tidak berlaku

²³ *Ibid.* Halaman 28.

²⁴ *Ibid.* Halaman 42.

lagi dan kemudian diatur dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang berlaku sejak tanggal 18 Oktober 2004. Yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia adalah setiap Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dan menerima upah. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia 15-64 Tahun. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Di dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan suatu barang atau jasa dengan tujuan menghidupi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-Undang No. 8 Tahun 2017 yang berlaku sejak tanggal 22 November 2017 menegaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah diluar wilayah Republik Indonesia. Laki-laki dan perempuan bisa mencalonkan diri menjadi Pekerja Migran. Buruh atau Pekerja Migran kebanyakan adalah Wanita yang bermigrasi dengan tujuan bekerja di sector informal utamanya sebagai pekerja domestic, sedangkan laki-laki bekerja di sector pertanian dan konstruksi.

Alasan Tenaga Kerja Indonesia diubah menjadi Pekerja Migran Indonesia adalah untuk mengubah paradigma Tenaga Kerja Indonesia sebagai pekerja kelas rendah menjadi Pekerja Migran Indonesia yang lebih bernuansa humanis, professional, kompeten, dan bermartabat untuk menciptakan Pekerja Migran yang mandiri dan berdaya serta tidak dimobilisasi oleh sindikat penempatan illegal Pekerja Migran Indonesia.²⁵

Buku pedoman pengawasan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia menjelaskan bahwa Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga professional serta mengikuti pelatihan kerja diluar negeri baik darat, laut, maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Syarat menjadi Pekerja Migran Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, syarat menjadi Pekerja Migran Indonesia adalah setiap Calon Pekerja Migran yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan. Perekrutan calon Pekerja Migran oleh Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilakukan terhadap Calon Pekerja Migran yang telah memenuhi persyaratan yang tercantum di dalam pasal 5 Undang-

²⁵ Redaksi, "Kenapa Istilah TKI diubah jadi PMI?" <http://archive.indosuara.com/is-news.com>, diakses pada tanggal 1 Maret 2022 pukul 11.37 WIB.

Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran

Indonesia yaitu:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 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.

Selain persyaratan diatas, menurut pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, calon pekerja migran juga wajib melengkapi dokumen-dokumen sebagai berikut:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. Surat keterangan izin suami atau isteri, izin orangtua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. Sertifikat kompetensi kerja;
- d. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan Kesehatan dan psikologi;
- e. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan;
- h. Perjanjian Kerja.

Perjanjian Kerja

a. Syarat sahnya suatu Perjanjian

Syarat sahnya perjanjian berdasarkan pasal 1320 KUHPerdara:

1) Kesepakatan mereka yang mengikatkan diri.

Dalam hal ini para pihak yang membuat perjanjian harus bersepakat guna melakukan apa yang disepakatinya. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan tentang kemungkinan batalnya suatu perjanjian terkait dengan kesepakatan, yaitu:

- a) Perjanjian itu tidak boleh dibuat karena kekhilafan (*dwaling*);
- b) Perjanjian itu tidak boleh dibuat karena ketakutan (*dwang*);
- c) Perjanjian itu tidak boleh dibuat karena penipuan (*bedrog*).

2) Kecakapan membuat suatu perjanjian/perikatan.

Tujuan dibuatnya suatu perjanjian adalah melakukan suatu hubungan hukum. Mereka yang dapat melakukan hubungan hukum adalah mereka yang mampu memikul hak dan kewajiban (*rights and obligations*) sebagai subjek hukum, yaitu orang dan badan hukum yang memenuhi syarat-syarat tertentu.

Manakala badan hukum yang membuat suatu perjanjian, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a) Adanya harta kekayaan yang terpisah;
- b) Mempunyai tujuan tertentu;
- c) Mempunyai kepentingan sendiri; dan

d) Adanya organisasi.

Dengan dipenuhinya keempat syarat tersebut, maka badan hukum tersebut dapat dikatakan sebagai pendukung hak dan kewajiban atau sebagai subjek hukum dan dapat melakukan hubungan hukum.

Manakala orang yang membuat suatu perjanjian, maka orang sebagai subjek hukum yang dapat melakukan hubungan hukum dengan pihak lain adalah mereka yang tidak tergolong didalam ketentuan pasal 1330 KUHPerdara. Menurut pasal 1330 KUHPerdara, yang tak cakap membuat persetujuan atau perjanjian adalah:

- a) Anak yang belum dewasa;
 - b) Orang yang ditaruh dalam pengampuan;
 - c) Perempuan yang telah kawin dalam hal-hal yang ditentukan undang-undang dan pada umumnya semua orang yang oleh undang-undang dilarang untuk membuat persetujuan tertentu.
- 3) Suatu pokok persoalan tertentu atau suatu hal tertentu.

Dalam suatu perjanjian harus ditentukan apa yang diperjanjikan dan disepakati. Ketentuan itu sesuai dengan bunyi pasal 1333 KUHPerdara, "Suatu perjanjian harus mempunyai pokok berupa suatu barang yang sekurang-kurangnya ditentukan jenisnya. Jumlah barang itu tidak perlu pasti, asal jumlah itu

kemudian dapat ditentukan atau dihitung. Selanjutnya harus diperhatikan apa yang dimaksud dengan suatu hal tertentu, maksudnya adalah sesuatu yang dapat dimiliki oleh subjek hukum.

4) Sesuatu sebab yang tidak terlarang atau suatu sebab yang halal.

Menurut undang-undang suatu sebab yang tidak dilarang atau sebab yang halal adalah sebab yang tidak bertentangan dengan undang-undang atau tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Menurut pasal 1337 KUHPerdara, “Sesuatu sebab adalah terlarang, jika sebab itu dilarang oleh undang-undang atau bila sebab itu bertentangan dengan ketertiban umum. Misalnya suatu perjanjian atau persetujuan untuk memproduksi ekstasi, jelaslah bahwa sebab itu dilarang karena bertentangan dengan UU Psicotropika.

Perjanjian Kerja

Istilah perjanjian sebenarnya tidak dikenal dalam KUHPerdara, yang ada ialah perikatan atau *verbintenis* (Pasal 1233) dan persetujuan atau *overreenkomst* (pasal 1313). Di Indonesia, istilah *verbintenis* diterjemahkan dalam tiga arti, yaitu perikatan, perutusan, dan perjanjian. Istilah *overreenkomst* diterjemahkan ke dalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan. Jika menggunakan pasal 1313 KUHPerdara, Batasan pengertian perjanjian adalah suatu

perbuatan di mana seseorang atau lebih meningkatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan sesuatu hal.²⁶

Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian perjanjian kerja sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak lain, majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Adapun berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 Angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja melahirkan hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan

²⁶ Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Refika Aditama. Halaman 118.

perintah. Tiga unsur inilah yang membedakan antara hubungan kerja di satu sisi dengan hubungan hukum di sisi lainnya.²⁷

1) Adanya unsur *work* atau pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603 a yang berbunyi; “Pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seorang ketiga menggantikannya”. Sifat pekerja yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka kerja tersebut putus demi hukum.

2) Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan pada pekerjaan oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus duduk pada perintah yang pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, hubungan advokat dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan

²⁷ Mohammad Sadi Is dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana. Halaman 134.

merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah klien.

3) Adanya upah.

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut merupakan hubungan kerja seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang atau yang lebih dikenal dengan istilah kerja rodi yaitu hubungan kerja ketika masa penjajahan Belanda.²⁸

2. Dasar Perlindungan terhadap Pekerja Migran

Seseorang yang berada di dalam wilayah suatu negara pada dasarnya secara otomatis harus tunduk pada ketentuan yang berlaku di wilayah tersebut. Ketika warga negara dari suatu negara berada di dalam wilayah negara lain, negara asal dari orang tersebut tentu tidak dapat memberikan perlindungan kepada warga negaranya dengan mudah. Hal ini disebabkan adanya kedaulatan dari negara lain yang tidak boleh dilanggar oleh negara asal orang tersebut.

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah suatu bentuk kemajuan jika dibandingkan dengan UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan

²⁸ *Ibid.* Halaman 135.

Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Hal ini dapat dilihat dari adanya pasal-pasal dan bab yang lebih spesifik mengenai Perlindungan terhadap Buruh Migran, Hak-Hak, Jaminan Sosial, Tugas serta Tanggung Jawab Pemerintah dan Pemerintah Daerah.

Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menyatakan, “Dalam upaya perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan Keluarganya”.

Dalam kedudukannya sebagai warga negara, pekerja/buruh mempunyai posisi yang sama di hadapan hukum, setiap pekerja/buruh memiliki hak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak untuk mengeluarkan pendapat, hak untuk berkumpul maupun membuat organisasi serikat pekerja/serikat buruh seperti yang tertuang dalam pasal 28 UUD 1945 tentang hak asasi pekerja/buruh dan telah diverifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berserikat dan Perlindungan Hak untuk berorganisasi, dan Konvensi ILO No. 98 mengenai berlakunya dasar-dasar untuk berorganisasi dan untuk berunding bersama. Berdirinya Serikat Pekerja/Serikat Buruh didasarkan pada kedua konvensi diatas yang menjadi dasar hukum bagi pekerja/buruh.²⁹

²⁹ Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara. Halaman 35.

Kebebasan berserikat dan berkumpul termuat dalam konvensi ILO tentang Kebebasan berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No. 87) telah diratifikasi dan dituangkan dalam keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83 Tahun 1998, dan Konvensi ILO tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, 1949 (No. 98) telah diratifikasi dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1956. Konvensi No. 87 dimaksudkan secara keseluruhan untuk melindungi kebebasan berserikat terhadap kemungkinan campur tangan pemerintah. Konvensi No. 98 ditujukan untuk mendorong pengembangan penuh mekanisme perundingan kolektif sukarela.³⁰

Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia. Harus diatur sedemikian rupa agar hak-hak dan perlindungan Pembangunan Ketenagakerjaan terpenuhi bagi tenaga kerja.

C. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran

1. Pengertian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran

Secara yuridis pengertian perusahaan dapat dilihat dalam beberapa peraturan perundang-undangan, seperti:

³⁰ Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. Halaman 79.

- 1) Pasal 1 huruf b Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib daftar Perusahaan menjelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan/atau laba.
- 2) Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen perusahaan menjelaskan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba baik yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.³¹

Pengertian perusahaan yang dikutip oleh Zainal Asikin yang merujuk dari Ensiklopedia Bebas Wikipedia, bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak. Dan bagi perusahaan yang tidak terdaftar di pemerintahan, maka mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan

³¹ Ramlan. 2019. *Hukum Perusahaan: Jenis-Jenis Perusahaan di Indonesia*. Medan: Pustaka Prima. Halaman 3.

usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintahan secara resmi.³²

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

- a. Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pengusaha yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) ialah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana

³² Zainal Asikin. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Cetakan Ke-1. Jakarta: Kencana, Halaman 4.

dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Oleh karenanya, bahwa sesuatu dapat disebut sebagai perusahaan apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:³³

- a) Bentuk usaha, baik yang dijalankan secara perseorangan atau badan usaha;
- b) Melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus; dan
- c) Tujuannya adalah untuk mencari keuntungan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, serta yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pelaksana Penempatan Pekerja Migran yaitu suatu lembaga atau badan baik pemerintah maupun swasta, baik perorangan maupun badan hukum yang diberikan kewenangan atau surat izin penempatan Pekerja Migran oleh pemerintah. Ketentuan-ketentuan berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Pelaksana Penempatan Pekerja Migran diatur dalam pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

³³ Zainal Asikin. *Ibid*, halaman 5.

Penjelasan tentang pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdiri dari:

a) 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 atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

b) 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 melakukan izin tertulis berupa SIP3MI dari Menteri.

c) Perusahaan Sendiri

Perusahaan dapat menempatkan pekerjaannya ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri. Perusahaan wajib untuk bertanggung jawab terhadap perlindungan para 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.

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.

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

- 1) Surat Izin Penempatan pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) Surat izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) merupakan izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada Badan Usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Untuk memperoleh SIP3MI, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:
 - (a) Memiliki modal disektor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (Lima miliar 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 sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- (c) Memiliki rencana kerja Penempatan dan Pelindungan 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:

- (a) Perjanjian kerja sama penempatan;
- (b) Surat permintaan pekerja migran dari pemberi kerja;
- (c) Rancangan perjanjian penempatan; dan
- (d) Rancangan perjanjian kerja.

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

- (a) Menempatkan tenaga kerja ke luar negeri;
- (b) Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa luar negeri;
- (c) Memperoleh pasar kerja diluar negeri;
- (d) Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Departemen Tenaga Kerja; dan
- (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 material, fisik, keterampilan dan kemampuan berkomunikasi; dan
- (e) Melaksanakan promosi pemasaran jasa tenaga kerja.

2. Sejarah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran

3 Juli 1947 menjadi tanggal bersejarah bagi Lembaga Kementrian Perburuhan dalam Era Kemerdekaan Indonesia. Melalui Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 1947 dibentuk Lembaga yang mengurus masalah perburuhan di Indonesia dengan nama Kementrian Perburuhan. Pada masa awal Orde Baru Kementrian Perburuhan diganti dengan Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi sampai akhirnya Kabinet Pembangunan III. Mulai cabinet Pembangunan IV berubah menjadi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sementara Koperasi membentuk Kementriannya sendiri.

Pada masa Kemerdekaan Indonesia hingga akhir tahun 1960, penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri belum melibatkan pemerintah, namun dilakukan secara orang perorang, kekerabatan, dan bersifat tradisional. Negara tujuan utamanya adalah Malaysia dan Arab Saudi yang berdasarkan hubungan agama (Haji) serta lintas batas antarnegara. Untuk Arab Saudi, para pekerja Indonesia pada umumnya dibawa oleh mereka yang mengurus orang naik haji/umroh atau oleh orang Indonesia yang sudah lama tinggal atau menetap di Arab Saudi. Adapun warga negara Indonesia yang bekerja di Malaysia tanpa membawa surat dokumen apapun, karena memang sejak dahulu telah terjadi lintas batas tradisional antara dua negara tersebut. Hanya pada masa konfrontasi kedua negara di era Orde Lama kegiatan pelintas batas asal Indonesia menurun, namun masih tetap ada.

Penempatan TKI yang didasarkan pada kebijakan pemerintah Indonesia baru terjadi pada tahun 1970 yang dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Koperasi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1970 melalui Program Antarkerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar kerja Antar Negara (AKAN) dan sejak saat itu pula penempatan TKI ke luar negeri melibatkan pihak swasta (Perusahaan Pengerah Jasa TKI atau pelaksana penempatan TKI Swasta).

Pada tahun 2004 lahir Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yaitu pada pasal 94 ayat 1 dan 2 mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). Kemudian disusul dengan lahirnya Peraturan Presiden (Perpres) No. 81 Tahun 2006 tentang Pembentukan BNP2TKI yang struktur operasional kerjanya melibatkan unsur-unsur instansi pemerintah pusat terkait pelayanan TKI.

Pada tahun 2006 Pemerintah mulai melaksanakan Penempatan TKI program Government to Government (G to G) atau antarpemerintah ke Korea Selatan melalui Direktorat Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) dibawah Direktorat Jendral PPTKLN Depnakertrans.

Pada tahun 2017 keluarlah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan disusul Peraturan

Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang badan Pelindungam Pekerja Migran Indonesia, yang menunjuk BNP2TKI bertransformasi menjadi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagai Badan yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

Di era baru BP2MI, arah kebijakan BP2MI memiliki tema besar pelindugan Pekerja Migran yaitu memerangi Sindikasi Pengiriman PMI Nonprosedural. Dengan sasaran strategis; Meningkatnya pelindungan dan kesejahteraan PMI dan keluarganya, serta meningkatnya tata Kelola pemerintahan yang baik, dengan tujuan terwujudnya pelindungan PMI melalui penempatan PMI terampil dan professional guna meningkatkan kesejahteraan PMI dan keluarganya sebagai asset bangsa, serta terselenggaranya peningkatan tata Kelola organisasi yang efisien, efektif dan akuntabel.³⁴

³⁴ Anonim. “*Sejarah PMI*”. <https://www.bp2mi.go.id/profil-sejarah>, diakses pada tanggal 27 Juni 2022 Pukul 11:44 WIB.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan Hukum antara Pekerja Migran dengan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.

PT. Karyatama Mitra Sejati Medan adalah Lembaga yang bergerak dibidang pengguna jasa swasta Tenaga Kerja Indonesia dan pelaksana penempatan swasta yang perannya untuk mempekerjakan Pekerja Migran ke negara tujuan. PT. karyatama Mitra Sejati Medan sudah berbentuk badan hukum dengan nomor SIPP3MI: KEP 483/MEN/2016.

Hubungan Hukum antara Pekerja Migran dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran terjadi apabila perjanjian kerja telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. PT. Karyatama Mitra Sejati Medan sudah memiliki perjanjian kerja dengan calon Pekerja Migran dan juga dengan Pengguna Jasa Pekerja Migran di luar negeri. Penempatan Pekerja Migran di negara tujuan tersebut dapat dilakukan apabila Pemerintah di negara tujuan tersebut sudah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia. Hal ini dimaksudkan supaya menghindari perlakuan yang tidak berlandaskan Hak Asasi Manusia terhadap Pekerja Migran yang bekerja di negara tujuan.³⁵

Perjanjian kerja antara PT. Karyatama Mitra Sejati Medan merupakan bentuk perjanjian baku. Perjanjian baku merupakan jenis

³⁵Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

kontrak yang diperbolehkan dan merupakan perjanjian yang sah untuk diimplementasikan oleh para pihak karena dasar hukum pelaksanaan kontrak baku dibuat untuk melindungi pelaksanaan asas kebebasan berkontrak dan juga untuk kepentingan umum agar perjanjian kontrak baku berlaku dan mengikat kedua belah pihak. Apabila pihak calon Pekerja Migran setuju dengan perjanjian yang dibuat oleh pihak PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dan melakukan perjanjian dengan syarat dan ketentuan yang tertera didalam perjanjian tersebut kemudian ditandatangani oleh masing-masing pihak maka perjanjian tersebut sudah merupakan suatu perjanjian baku.³⁶

PT. Karyatama Mitra Sejati Medan sebagai Perusahaan Penempatan Pekerja Migran hanya menempatkan pekerja migran di Malaysia sebagai buruh. Perjanjian Penempatan Calon Pekerja Migran di Malaysia melalui PT. Karyatama Mitra Sejati Medan telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 1320 KUHPerduta tentang syarat sahnya perjanjian. Didalam perjanjian kerja ini PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dengan Mitra diluar negeri mengadakan suatu Kerjasama agar Calon Pekerja Migran mendapatkan pekerjaan yang layak dan upah sesuai kontrak kerja.³⁷

³⁶ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

³⁷ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

Terjadinya suatu perjanjian kerja maka menimbulkan hubungan hukum serta suatu hak dan kewajiban bagi para pihak. Hak masing-masing pihak sudah tercantum didalam perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh para pihak. Untuk lahirnya hubungan hukum antara Calon Pekerja Migran yang akan ditempatkan di Malaysia melalui PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dengan terlebih dahulu mengadakan perjanjian secara tertulis yang dibuat oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dengan Calon Pekerja Migran.

Sebelum terjadinya hubungan hukum antara PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dengan Calon Pekerja Migran (CPMI), Adapun syarat-syarat Pekerja Migran yang akan bekerja selain yang di tetapkan oleh undang-undang, secara khusus PT. Karyatama Mitra Sejati Medan adalah sebagai berikut³⁸:

1. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
2. Memiliki dokumen seperti KTP, Ijazah, Kartu Keluarga dan Surat Izin Keluarga;
3. Sehat jasmani dan rohani;
4. Tidak dalam keadaan hamil bagi Calon Pekerja Migran Perempuan;
5. Pendidikan terakhir minimal Sekolah Menengah Atas (SMA) atau yang sederajat.

³⁸ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

Hubungan Hukum yang terjadi antara PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dengan Calon Pekerja Migran (CPMI) terjadi akibat adanya perjanjian terlebih dahulu yang dibuat secara tertulis pada tanggal 28 Mei 2022 bertempat di Medan yang dibuat oleh pihak PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Adapun hak dan kewajiban di dalam perjanjian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Hak dan Kewajiban PT. Karyatama Mitra Sejati dengan Calon Pekerja Migran

a. Hak PT. Karyatama Mitra Sejati Medan:

- PT. Karyatama Mitra Sejati Medan berhak memperoleh informasi tentang jasa tenaga kerja dari dalam negeri maupun luar negeri.
- PT. Karyatama Mitra Sejati Medan berhak mendapatkan Calon Pekerja Migran yang layak dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. Kewajiban PT. Karyatama Mitra Sejati Medan:

- PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dan Calon Pekerja Migran menandatangani perjanjian penempatan di hadapan pejabat dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setelah Calon Pekerja Migran dinyatakan lulus seleksi administrasi.
- PT. Karyatama Mitra Sejati Medan sanggup menempatkan Calon Pekerja Migran kepada Mitra usaha di Malaysia untuk

- dipekerjakan sebagai pekerja pada perusahaan sesuai dengan permintaan nyata (*job order*) berdasarkan pengesahan RI/KDEI.
- PT. Karyatama Mitra Sejati Medan akan menempatkan Calon Pekerja Migran dengan ketentuan sesuai dengan syarat-syarat yang diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
 - PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dilarang mempekerjakan Calon Pekerja Migran pada majikan lain selain majikan yang tercantum di dalam perjanjian kerja.
 - PT. Karyatama Mitra Sejati Medan bertanggung jawab atas:
 - a) Penyiapan kualitas Calon Pekerja Migran;
 - b) Pengurusan dokumen penempatan;
 - c) Pengurusan keberangkatan;
 - d) *Monitoring* selama Pekerja Migran bekerja di luar negeri (sesuai dengan masa berlaku perjanjian kerja);
 - e) Pengurus pemenuhan hak-hak Pekerja Migran;
 - f) Menginformasikan keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran sampai Kembali ke daerah asal.
 - PT. Karyatama Mitra Sejati Medan bertanggung jawab mengurus pemenuhan hak-hak CPMI dalam hal CPMI belum menerima hak-haknya.
 - PT. Karyatama Mitra Sejati Medan wajib mengikutsertakan CPMI dalam pemeriksaan Kesehatan paling lama 6 (enam) bulan sejak ditandatangani perjanjian penempatan.

- PT. Karyatama Mitra Sejati Medan wajib mengikutsertakan CPMI dalam asuransi pra, masa, dan purna penempatan pada konsorsium asuransi PMI yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- PT. Karyatama Mitra Sejati Medan bertanggung jawab atas pengurusan dokumen berupa: Sertifikat Kesehatan, paspor, kartu peserta Asuransi, Visa Kerja, Surat Keterangan telah mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan, Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri dan keberangkatan.
- Dalam hal CPMI gagal ditempatkan bukan dikarenakan kesalahan CPMI maka biaya penempatan yang telah dikeluarkan menjadi tanggung jawab PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.
- Dalam hal CPMI melarikan diri/mengundurkan diri dari proses penempatan, sebelum keberangkatan, maka CPMI membayar kepada PT. Karyatama Mitra Sejati Medan biaya penempatan yang telah dikeluarkan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan sesuai dengan bukti pembayaran yang sah.
- Dalam hal terjadi penundaan keberangkatan CPMI, maka PT. Karyatama Mitra Sejati Medan harus memberitahukan kepada CPMI dan Dinas yang membidangi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat, BP2MI/UPT-BP2MI/LP2MI.

- Segala hal yang terjadi akibat penundaan tersebut menjadi tanggung jawab PT. Karyatama Mitra Sejati Medan tanpa membebankan biaya apapun kepada CPMI.
 - Apabila timbul perselisihan mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan antara PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dan CPMI maka penyelesaian dilakukan secara musyawarah.
 - Apabila Musyawarah tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada pejabat berwenang di Kantor Dinas yang membidangi ketenagakerjaan kabupaten/kota setempat, BP2MI/UPT-BP2MI/LP2MI.
 - Apabila musyawarah tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan/tuntutan melalui prosedur hukum yang berlaku.
2. Hak dan Kewajiban Calon Pekerja Migran dengan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan yaitu:
- a. Hak Calon Pekerja Migran:
 - Calon Pekerja Migran berhak untuk menolak keberangkatan dan/atau penempatan yang tidak sesuai dengan perjanjian.
 - Calon Pekerja Migran berhak untuk mendapatkan akomodasi saat pemberangkatan.
 - Calon Pekerja Migran berhak menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya.

- Calon Pekerja Migran berhak mendapatkan polis asuransi dan kartu peserta asuransi (KPA).
 - Calon Pekerja Migran berhak mendapatkan perjanjian kerjayang ditandatangani oleh para pihak sebelum ditempatkan di negara Malaysia.
 - Calon Pekerja Migran Berhak menerima *Basic Salary* (upah) sesuai perjanjian kesepakatan.
- b. Kewajiban Calon Pekerja Migran:
- Calon Pekerja Migran wajib menanggung biaya penempatan meliputi komponen sebagaimana ketentuan yang berlaku.
 - Calon Pekerja Migran wajib Memberikan dokumen jati diri berupa Kartu Tanda Penduduk (KTP), Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran/ijazah, Akta Nikah, Surat izin Orangtua/Wali/Suami/Istri yang sebenar-benarnya.
 - Dalam hal pembiayaan yang dilakukan oleh Lembaga Keuangan, maka CPMI bersedia membayar biaya penempatan secara angsuran berdasarkan kesepakatan.
 - Calon Pekerja Migran wajib menyimpan bukti pembayaran angsuran biaya penempatan.
 - Calon Pekerja Migran wajib Mematuhi tata tertib yang ditetapkan oleh PT. Karyatama Mitra sejati Medan.

Selain hubungan hukum antara Pekerja Migran dengan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan, dalam rangka perlindungan hukum maka dapat juga dilihat

hubungan hukum antara Pekerja Migran dengan Mitra Kerja di luar negeri berdasarkan perjanjian kerja tanggal 17 Juni 2022 yang ditandatangani di Penang, Malaysia. maka terbentuk hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh masing-masing pihak yaitu:

1. Hak dan Kewajiban Mitra Kerja diluar negeri terhadap Calon Pekerja Migran:

a. Hak Mitra Kerja diluar negeri:

- Berhak mendapatkan pekerja migran yang bekerja di Perusahaannya sesuai dengan kontrak kerja yang berlaku.
- Berhak memindahkan Pekerja Migran ke semua bagian yang ada di perusahaannya sesuai posisi dan pemberi kerja sesuai dengan visa kerja/PLKS.
- Berhak untuk memutuskan hubungan kerja apabila dalam 2 tahun terakhir perusahaan mendapatkan kerugian atau pekerja migran bekerja tidak sesuai dengan kontrak kerja yang sudah dijanjikan.
- Berhak untuk tidak membayar seluruh biaya kepulangan ke negara asal PMI apabila pemutusan kontrak dilakukan atas permintaan PMI.
- Berhak untuk tidak membayar uang pesangon apabila PMI melanggar kontrak kerja dan melanggar kebijakan perusahaan.

- Berhak mendapatkan total tunggakan jumlah pemberitahuan pengganti karyawan dengan tidak lebih dari 60% dari gaji pokok perbulan apabila PMI tidak memberikan pemberitahuan tertulis.
- b. Kewajiban Mitra Kerja diluar negeri:
- Mitra kerja diluar negeri wajib membayar gaji para Pekerja Migran setiap bulan yang dimasukkan kedalam akun bank pekerja migran di Malaysia.
 - Mitra kerja diluar negeri wajib membayar asuransi Kesehatan setiap tahunnya dan keselamatan pekerja selama tempo kontrak kerja.
 - Mitra kerja diluar negeri wajib menyediakan kepada pekerja yaitu asrama dan transportasi.
 - Mitra kerja diluar negeri wajib menyediakan asrama yang sesuai dengan Peraturan Perusahaan dan Pemerintah Malaysia.
 - Mitra kerja diluar negeri wajib membiayai tiket kepulangan sampai ke daerah asal dan menyediakan transportasipengantaran dari tempat kerja ke bandara kepada Pekerja Migran yang memenuhi syarat seperti berikut:
 - Dalam hal Pekerja pulang setelah berakhir masa perjanjian kerja, Mitra kerja diluar negeri wajib menanggung biaya tiket pemulangan sampai kedaerah asal dan wajib menyelesaikan hak pekerja yang belum dipenuhi serta menginformasikan kepada

mitra usaha atau agensi dan perwakilan Republik Indonesia di Malaysia.

- Dalam hal pekerja meninggal dunia, Mitra Kerja diluar negeri mengurus dan bertanggungjawab atas biaya pemulangan jenazah dan barang-barang milik pekerja sampai ke daerah asalnya serta menyelesaikan hak pekerja yang belum dipenuhi dan wajib menyelesaikan hak PMI yang belum dipenuhi serta menginformasikan kepada Mitra Usaha/Agensi dan Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia.
 - Dalam hal pekerja sakit dan tidak dapat disembuhkan, pemberi kerja wajib mengurus dan bertanggung jawab atas biaya pemulangan pekerja dan barang-barang milik PMI sampai ke daerah asal dan menyelesaikan hak pekerja yang belum dipenuhi, serta menginformasikan kepada Mitra Usaha/Agensi dan Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia.
 - Mitra Kerja wajib memberikan fasilitas keselamatan dan Kesehatan kerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) sejak PMI tiba di Malaysia.
2. Hak dan Kewajiban Calon Pekerja Migran dengan Mitra diluar negeri adalah sebagai berikut:
- a. Hak Calon Pekerja Migran:
 - CPMI berhak mendapatkan gaji/upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh masing-masing pihak.

- Berhak mendapatkan upah lebih apabila lembur.
 - Berhak mendapatkan cuti.
 - Berhak mendapatkan asuransi Kesehatan.
 - Berhak mendapatkan cuti tahunan.
 - Berhak mendapatkan fasilitas yang sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh masing-masing pihak.
- b. Kewajiban Calon Pekerja Migran:
- PMI wajib mengembalikan barang milik perusahaan apabila kontrak pekerja migran telah selesai. PMI wajib membayar denda apabila PMI tidak dapat mengembalikan barang tersebut sesuai *list* harga barang di Perusahaan.
 - PMI wajib mengikuti Mitra diluar negeri apabila dipindahkan ke bagian mana saja.
 - PMI wajib mematuhi apabila ada perubahan *shift* atau waktu kerja apabila dibutuhkan oleh perusahaan.
 - PMI wajib mengikuti setiap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
 - Apabila ada pemindahan dari posisi maka PMI wajib dilatih sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.
 - PMI wajib mematuhi undang-undang Departemen Imigrasi Malaysia dan Peraturan Negara Malaysia.

- PMI wajib menjaga etika kerja di Perusahaan. Perbuatan apapun yang dilakukan PMI pada saat mengabdikan diri di perusahaan harus memberikan kebaikan dan keuntungan bagi kedua belah pihak.
- PMI wajib mengikuti peraturan-peraturan yang dibuat oleh Departemen imigrasi Malaysia sebagai berikut:
 - 1) Tidak boleh membawa keluarga ke negara Malaysia.
 - 2) Tidak boleh bekerja sebagai frontliner.
 - 3) Tidak diperbolehkan untuk pindah sector pekerjaan.
 - 4) Tidak diperbolehkan menikah dengan Warga Negara Malaysia selama memegang izin bekerja.

PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam pembuatan perjanjian penempatan PMI dengan CPMI membuat secara tertulis, perjanjian penempatan dengan ditandatangani oleh kedua belah pihak setelah para CPMI terpilih dalam proses perekrutan. Perjanjian penempatan ini merupakan dokumen yang sangat penting, hal ini untuk menjamin dilaksanakannya penempatan para Pekerja Migran dengan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.³⁹

Adapun isi dari perjanjian Penempatan Pekerja Migran yang dilakukan oleh PT. Karyatama Mitra sejati Medan menyebutkan:

³⁹ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

1. Nama, Jabatan, Nama P3MI, Nama Dirut, Nomor SIPP3MI, Nomor Izin Kantor/Cabang, Alamat P3MI, Alamat Kantor Cabang, Nomor Telepon/Fax/Email PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.
2. Nama, Tempat tanggal lahir, Jenis Kelamin, Agama, NIK, Pendidikan Terakhir, Alamat, Nomor Telepon, Status Perkawinan, Nama Orangtua atau wali, dan alamat orang tua atau wali.
3. Tempat dan jenis pekerjaan Calon Pekerja Migran sesuai permintaan pengguna perusahaan.
4. Tanggung jawab P3MI dalam penyiapan kualitas CPMI, Pengurusan dokumen penempatan, pengurusan keberangkatan, dll.
5. Tanggung jawab P3MI untuk mengurus pemenuhan hak-hak CPMI.
6. P3MI wajib mengikutsertakan PMI dalam pemeriksaan Kesehatan.
7. Tanggung jawab pengurusan penyelesaian masalah.
8. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan pekerja migran.

Perjanjian kerja antara PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dengan Calon Pekerja Migran ditentukan bahwa:

1. Pihak Pertama (PT. Karyatama Mitra Sejati Medan) menyiapkan pihak kedua (Pekerja Migran) yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang diinginkan oleh pengguna dan pihak pertama (PT. Karyatama Mitra Sejati Medan) dilarang mempekerjakan pihak kedua (pekerja migran) pada majikan lain selain majikan yang tercantum di dalam perjanjian kerja.

2. PT. Karyatama Mitra Sejati Medan Mengikutsertakan Pekerja Migran dalam asuransi pra, masa, dan purna penempatan pada konsorsium asuransi PMI yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
3. PT. Karyatama Mitra Sejati Medan bertanggung jawab atas pengurusan dokumen berupa sertifikat Kesehatan, paspor, kartu peserta asuransi, visa kerja, surat keterangan telah mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan, dan kartu tenaga kerja luar negeri dan keberangkatan.
4. PT. Karyatama Mitra Sejati wajib melakukan *Monitoring* selama PMI bekerja di luar negeri (sesuai dengan masa berlaku perjanjian kerja).
5. Menginformasikan keberangkatan dan kepulangan PMI sampai Kembali ke daerah asal.
6. Pengurusan keberangkatan dan kepulangan PMI.
7. Mengurus dan memfasilitasi permasalahan pihak kedua selama bekerja diluar negeri.

Perjanjian kerja ini berlaku selama 2 (dua) tahun. Perjanjian kerja antara PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dengan Calon Pekerja Migran jelas memberikan perlindungan karena CPMI diikutsertakan dalam asuransi dan PT. Karyatama Mitra Sejati juga memfasilitasi permasalahan CPMI selama bekerja diluar negeri untuk menjamin apabila terjadi hal yang tidak diinginkan selama bekerja.⁴⁰

⁴⁰ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

B. Prosedur Penempatan Pekerja Migran oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.

Penempatan Pekerja Migran dapat dilakukan ke negara tujuan apabila telah membuat perjanjian tertulis yang mempunyai Peraturan Perundang-Undangan yang melindungi Pekerja Migran Indonesia. Perusahaan yang akan menjadi Pelaksana Penempatan Pekerja Migran (P3MI) wajib mendapat izin tertulis berupa surat izin Pelaksana Penempatan Pekerja Migran yang disebut SIP3MI dari menteri. Untuk dapat memperolehnya, berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia tentang tata cara Pemberian izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pasal 7, Pelaksana Penempatan Pekerja Migran swasta harus memenuhi persyaratan:

- a. Surat izin permohonan dari Penanggung Jawab perusahaan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal di atas kertas bermaterai cukup;
- b. Bukti modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (Lima Miliar Rupiah);
- c. Bilyet Deposito atas nama perusahaan sebesar Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
- d. Penguasaan sarana dan prasarana kantor dibuktikan dengan surat kepemilikan atau perjanjian sewa/kontrak/kerja sama;

- e. Rencana kerja penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan;
- f. Struktur organisasi perusahaan;
- g. Pas foto Penanggung Jawab perusahaan berwarna merah ukuran 4x6; dan
- h. Surat pernyataan Penanggung Jawab perusahaan yang memuat:
 - 1) Tidak merangkap jabatan sebagai direksi pada P3MI lain;
 - 2) Tidak pernah dijatuhi hukuman pidana yang berkaitan dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
 - 3) Bersedia mengubah dan menyerahkan bilyet deposit sebesar Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) atas nama perusahaan menjadi atas nama Menteri q.q. P3MI kepada Direktur Jenderal bagi perusahaan yang ditetapkan sebagai P3MI pada saat pengambilan SIP3MI;
 - 4) Memiliki system manajemen mutu yang dibuktikan dengan sertifikat ISO 9001 dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun setelah mendapatkan SIP3MI; dan
 - 5) Melakukan proses penempatan Pekerja Migran Indonesia dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun setelah mendapatkan SIP3MI.

Calon Pekerja Migran sebelum berangkat ke negara tujuan harus mengikuti bimbingan dan pelatihan yang diperuntukkan bagi mereka, dengan program Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), serta itu adalah

salah satu syarat prosedur penempatan PMI ke luar negeri. Selain itu pula juga membekali para CPMI untuk diberikan pengetahuan lebih dalam soal hak dan kewajiban para CPMI serta apa yang harus dilakukan dan yang tidak harus dilakukan.⁴¹

Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah sebagai berikut:

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan melalui 3 tahapan yaitu:

a. Sebelum bekerja

BP2MI dalam menempatkan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan harus memiliki surat permintaan Pekerja Migran Indonesia yang telah di verifikasi oleh Atase Ketenagakerjaan. Surat permintaan Pekerja Migran Indonesia paling sedikit memuat:

- a) Identitas pemberi kerja;
- b) Jumlah penempatan;
- c) Jenis pekerjaan;

⁴¹ Ria Anwar & Zahratul Idani. 2020. "Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (suatu Penelitian di Banda Aceh)", Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala. Vol 4. 2 Mei. pp. 124-129, ISSN 2597-6885, Halaman 127.

- d) Upah atau gaji;
- e) Kualifikasi jabatan;
- f) Masa berlaku Perjanjian Kerja;
- g) Fasilitas tempat kerja; dan
- h) Jaminan sosial dan/atau asuransi.

Setiap calon Pekerja Migran yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- 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.

Tahapan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 huruf a dilakukan melalui;

- a) Pemberian informasi;
- b) Pendaftaran;
- c) Seleksi;
- d) Pemeriksaan Kesehatan dan psikologi;
- e) Penandatanganan perjanjian penempatan;
- f) Pendaftaran kepesertaan jaminan sosial;
- g) Pengurusan visa kerja;

- h) Pelaksanaan OPP;
- i) Penandatanganan Perjanjian Kerja; dan
- j) Pemberangkatan.

Keterangan:

- CPMI yang telah dinyatakan lulus seleksi diumumkan oleh BP2MI secara daring.

- Seleksi yang dimaksudkan adalah seleksi administrasi dan seleksi teknis. Seleksi administrasi meliputi verifikasi dokumen dan seleksi teknis dilaksanakan sesuai dengan permintaan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. BP2MI dalam melaksanakan seleksi teknis dapat mengikutsertakan pemerintah negara Pemberi Kerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

- CPMI yang telah lulus seleksi wajib melakukan pemeriksaan Kesehatan dan psikologi.

- Pemeriksaan Kesehatan & Psikologi CPMI dilaksanakan di fasilitas pelayanan Kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- Perjanjian penempatan ditandatangani oleh BP2MI dan CPMI.

- CPMI yang telah menandatangani Perjanjian Penempatan harus mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan sebelum bekerja.

- BP2MI memfasilitasi proses pengurusan visa kerja sesuai dengan ketentuan negara tujuan penempatan.

- CPMI yang telah memiliki visa kerja harus mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan selama bekerja dan setelah bekerja.

- OPP harus diikuti oleh CPMI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dan OPP diselenggarakan oleh BP2MI.

- BP2MI dalam menyelenggarakan OPP dapat bekerja sama dengan instansi terkait, dan biaya penyelenggaraan OPP dibebankan kepada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

- Penandatanganan Perjanjian Kerja dilakukan pada saat OPP.

- CPMI yang telah memenuhi syarat, sebelum diberangkatkan harus melakukan pendataan sidik jari biometric melalui sisko P2MI pada saat OPP.

Pemberian informasi kepada Calon Pekerja Migran paling sedikit berupa:

- a) Pasar kerja;
- b) Tata cara penempatan dan perlindungan; dan
- c) Kondisi kerja di luar negeri.

Pendaftaran calon Pekerja Migran dilakukan secara daring pada Sisko P2MI dengan dokumen lengkap yang dipersyaratkan meliputi:

- a) Kartu tanda penduduk elektronik dan kartu keluarga;
 - b) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
 - c) Surat keterangan izin suami atau isteri, izin orangtua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
 - d) Sertifikat kompetensi kerja;
 - e) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan Kesehatan; dan
 - f) Kartu kepesertaan program jaminan Kesehatan nasional.
- a. Selama bekerja
- PMI yang telah tiba di negara tujuan penempatan melaporkan kedatangannya kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia melalui Portal Peduli WNI.
 - PMI menerima orientasi sebelum bekerja yang dilaksanakan oleh Pemberi Kerja sesuai dengan Ketentuan

di negara tujuan penempatan dan mulai bekerja pada Pemberi Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja.

- PMI diberikan identitas pekerja asing dan jaminan sosial atau asuransi oleh Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan.

- Apabila Perjanjian Kerja berakhir, PMI melaporkan keputusannya kepada Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.

- Proses keputusannya PMI & Pemenuhan hak merupakan tanggung jawab Pemberi Kerja sesuai dengan Perjanjian kerja dan Perwakilan RI memfasilitasi keputusannya PMI dalam hal mengurus dokumen perjalanan untuk keputusannya.

b. Setelah bekerja.

Tahapan setelah bekerja berlaku sejak PMI tiba di debarkasi Indonesia dan apabila ada PMI yang berdasarkan laporan dari Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan RI, BP2MI memfasilitasi PMI dari debarkasi Indonesia sampai ke daerah asal.

Khusus bagi PT. Karyatama Mitra Sejati selaku Perusahaan Penempatan Pekerja Migran, wajib memenuhi ketentuan sebagai berikut⁴²:

1. **Kelulusan KDN/Izin (Kementrian Dalam Negeri) di Malaysia** yang diurus oleh pihak pengguna di Malaysia.

Job Order di Malaysia yang dibuat oleh Pihak Pengguna di Malaysia dan P3MI serta disahkan oleh KBRI/KJRI.

2. **Surat Ijin Pengerahan (SIP)**, diurus oleh P3MI di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia di Jakarta.

Surat Perintah Rekrut (SPR), Diurus oleh P3MI di Kantor Departemen Tenaga Kerja Setempat.

Prosedur Penempatan yang dilakukan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan bagi Calon Pekerja Migran adalah sebagai berikut:

1. **Sosialisasi/Penyuluhan (1 hari)**, memberikan pengarahan kepada CPMI tentang kondisi pekerjaan di Malaysia, dan juga prosedur penempatan PMI yang benar sesuai dengan aturan pemerintah Indonesia & Malaysia. P3MI juga menjelaskan perihal biaya proses penempatan. Untuk Kilang EICC/RBA biaya proses seluruhnya ditanggung Pihak Perusahaan Malaysia “Zero Cost”, untuk Kilang Non EICC/RBA biaya proses akan ditanggung oleh CPMI.

⁴² Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

Pendaftaran CPMI (1 hari), CPMI yang berminat untuk bekerja di Malaysia mendaftarkan diri ke kantor P3MI yang resmi.

2. **ID Pekerja/Online SISKOKTKLN (3 hari)**, diurus oleh P3MI di Kantor Depnaker setempat wilayah tempat tinggal CPMI.

Seleksi PMI (1 hari), Dilaksanakan oleh Pihak Pengguna dan P3MI, pada saat seleksi dijelaskan perihal kondisi kilang/pabrik di Malaysia, kondisi kerja dan juga gaji yang akan diterima oleh PMI.

Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi / *Smart Mediklab System* (3-4 hari), dilaksanakan di Klinik/Rumah Sakit yang telah ditunjuk oleh Pemerintah Malaysia dan disahkan oleh Pemerintah Republik Indonesia. Hasil *Medical* dari Klinik Indonesia dikirim kepada pejabat Kesehatan Malaysia dan Dokter dari Malaysia yang akan membuat keputusan apakah CPMI *Fit/Unfit*. *Cost*/Pembayaran untuk pengurusan Medical dibayar langsung oleh PT. Karyatama Mitra Seati Medan kepada pihak Klinik dan tidak diminta dari CPMI.

3. **Penyuluhan/Pengarahan Proses Penempatan PMI (1 Hari)**, dilaksanakan oleh P3MI dan Pengguna dengan tujuan memberikan pengarahan kepada CPMI tentang Prosedur Penempatan PMI yang benar dan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Indonesia dan menjelaskan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak Pengguna dan juga Kerajaan Malaysia, serta memberikan Penjelasan tentang biaya proses penempatan yang harus ditanggung oleh PMI secara transparan, untuk menghindari terjadinya *Human Trafficking*.

4. **Rekomendasi Paspor (5 hari)**, di urus oleh P3MI di Kantor Dinas Tenaga kerja Setempat, dengan menyertakan dokumen-dokumen PMI seperti: KTP, Kartu Keluarga, Ijazah, Surat Izin Orangtua dan Perjanjian Penempatan.

Paspor (7 hari), P3MI akan membantu PMI membuat paspor di Kantor Imigrasi setempat dengan melengkapi dokumen-dokumen PMI seperti: Rekomendasi Paspor, KTP, kartu Keluarga dan Ijazah.

Bio Medical / Foreign Workers Centralized Management System & Immigration Security, FWCMS dilaksanakan di Klinik/Rumah Sakit tempat PMI melakukan *Medical Check Up* sebelumnya dan *ISC* dilaksanakan di pusat *ISC* yang ada di wilayah setempat.

Hasil FWCMS & ISC (1 hari), selepas PMI melakukan *Finger Print/Foto* dengan *system FWCMS & ISC* data PMI akan di onlinekan ke Imigrasi Malaysia, jika diluluskan Pihak *FWCMS & ISC* akan menerbitkan sertifikat kelulusan.

5. ***Calling Visa (di Malaysia)***, diurus oleh Pengguna di kantor imigrasi Malaysia setelah pengguna menerima biodata dari P3MI yang terdiri dari: *Medical Report, Foto Copy Paspor dan Pasphoto* PMI.

Single Entry Visa (5 Hari), diurus oleh P3MI di Konsulat Jenderal Malaysia yang ada di Indonesia dengan menyertakan *original Calling Visa, Paspor PMI, Medical Report dan pasphoto* PMI.

6. **Orientasi Pra Pemberangkatan atau OPP (1 Hari)**, dilaksanakan oleh BP2MI setempat yang bertujuan untuk memberikan pembekalan

kepada PMI tentang tujuan PMI bekerja di Malaysia, dan Perlindungan terhadap PMI selama bekerja di Malaysia.

Perjanjian Kerja (1 Hari), ditandatangani oleh PMI dan Pengguna dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja setempat. Didalam kontrak kerja akan dijelaskan perihal Masa Kerja, Lokasi Kerja, Jenis Pekerjaan, Pendapatan PMI dan Fasilitas-Fasilitas yang diberikan oleh Pengguna.

Asuransi (1 Hari), dibayar kepada Asuransi yang telah ditunjuk oleh Pemerintah Indonesia sebagai jaminan perlindungan bagi PMI pada saat Penempatan, Masa Penempatan, dan Purna Penempatan.

E-KTKLN PMI (2 hari), Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau *Overseas Worker's ID Card*, berlaku selama 2 tahun.

7. **Swab/PCR Test & Karantina (3-6 hari)**, P3MI akan mengurus Swab/PCR Test dan Karantina PMI sebelum berangkat ke Malaysia. Swab/PCR Test dilakukan sebanyak 2 kali (sebelum masuk karantina dan setelah keluar karantina).
8. **Keberangkatan PMI ke Negara Penempatan Malaysia (1 hari)**, P3MI akan mengurus keberangkatan PMI sampai dengan Embarkasi terakhir di Indonesia.
9. **PMI tiba di Negara Penempatan Malaysia**, Pihak Pengguna akan mengurus penjemputan PMI di pintu masuk Malaysia, dan mengatur penempatan PMI di Hostel dan juga Kilang/Pabrik.
10. **PMI siap untuk bekerja**, PMI akan bekerja sesuai kontrak kerja yang telah ditanda tangani di Indonesia, dan pihak pengguna akan

memberikan fasilitas-fasilitas seperti yang tercantum didalam kontrak kerja.

11. **Masa Penempatan PMI di Malaysia**, P3MI akan melakukan kunjungan atau Pemantauan ditempat kerja PMI secara berkala, P3MI akan melaporkan PMI yang telah ditempatkan kepada KBRI/KJRI/BP2MI dan Disnaker setempat, P3MI akan membantu menangani dan menyelesaikan permasalahan yang timbul antara PMI dan Pengguna selama masa kontrak kerja.

Hasil wawancara peneliti dengan 2 (dua) orang Calon Pekerja Migran yang akan diberangkatkan ke Malaysia:

1. Merry Siringo-ringo, Umur 22 Tahun, Pendidikan Terakhir SMK.

Merry Siringo-ringo memutuskan untuk bekerja diluar negeri dengan alasan untuk membantu perekonomian keluarganya dikarenakan orangtuanya hanya bekerja sebagai petani. Merry belum memiliki pengalaman bekerja, itu juga yang menjadi alasan keluarga Merry awalnya berat mengizinkan Merry untuk bekerja di Malaysia. Merry Siringo-ringo mengetahui PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dari sebuah sosialisasi yang diberikan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati di sekolahnya. Di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan, Merry Siringo-ringo mengikuti semua proses perekrutan dan melengkapi segala dokumen yang dibutuhkan. Merry Siringo-ringo juga menegaskan bahwa ia tidak dipungutbiaya apapun selama proses pendaftaran dan perekrutan. Setelah

Merry siringo-ringo dinyatakan lulus oleh pihak lapangan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan, Merry mendapatkan pembekalan atau pelatihan selama satu hari yang dilakukan via zoom meeting dikarenakan Covid-19. Merry juga menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan berupa pelatihan Bahasa, pelatihan kerja, dll. Setelah pelatihan selesai maka Merry hanya akan tinggal menunggu jadwal keberangkatan yang akan diinformasikan oleh pihak PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.⁴³

2. Hilda Hasibuan, Umur 20 Tahun, Pendidikan terakhir SMK.

Alasan Hilda Hasibuan bekerja di Malaysia adalah untuk membantu suaminya. Hilda mengetahui PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dari petugas lapangan yang datang ke daerah nya, mereka memberi tahu syarat apa saja yang harus dipenuhi. Syaratnya berupa KTP, Ijazah, Kartu Keluarga, Akta Nikah dan lain-lain. Suami dan keluarga Hilda memberikan dukungan yang penuh agar Hilda bekerja di Malaysia. Hilda juga menjelaskan Pendidikan dan pelatihan yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dilaksanakan selama 1 hari via zoom meeting. Setelah selesai mengikuti Pendidikan dan pelatihan maka Hilda akan menunggu panggilan dan diberangkatkan ke Malaysia.⁴⁴

⁴³ Hasil Wawancara dengan Merry Siringo-ringo, Pekerja Migran dari PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Selasa, tanggal 28 Juni 2022 pukul 09.00 WIB.

⁴⁴ Hasil Wawancara dengan Hilda Hasibuan, Pekerja Migran dari PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Selasa, tanggal 28 Juni 2022 pukul 09.30 WIB.

Proses perekrutan yang dilakukan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dilakukan dengan dua cara, cara pertama PT. Karyatama Mitra Sejati Medan bekerja sama dengan sekolah, dengan cara mensosialisikannya ke sekolah-sekolah yang ada di Sumatera Utara untuk merekrut CPMI dan bekerja sama dengan BKK sekolah. Cara yang kedua, PT. Karyatama Mitra Sejati Medan mempunyai rekruter lapangan untuk umum, PT. Karyatama Mitra Sejati Medan bekerja sama dengan Mitra kerja, Mitra Kerja inilah yang merekrut dan harus dilengkapi dengan surat tugas & surat kerjasama oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.⁴⁵

Tahapan seleksi yang dilakukan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan setelah melakukan penyuluhan, CPMI mendaftar dan dilanjutkan dengan seleksi *interview*, *test basic* seperti tes Bahasa Inggris dan Matematika, seleksi kelengkapan dokumen, seleksi tes Kesehatan, dan mengikuti Pendidikan dan pelatihan kerja dari PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.⁴⁶

Proses *interview* langsung dilakukan oleh pihak kilang (Mitra Kerja) di Malaysia. Semenjak pandemic Covid-19 proses *interview* dilakukan dengan cara *online*. Sebelum pandemi pihak kilang (Mitra Kerja di Malaysia) melakukan *interview* langsung dengan CPMI di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.⁴⁷

⁴⁵ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

⁴⁶ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

⁴⁷ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

Seleksi kelengkapan dokumen yang harus dilengkapi oleh CPMI, PT. Karyatama Mitra Sejati Medan sebelumnya memberitahu dokumen apa saja yang harus dilengkapi oleh CPMI. Adapun dokumen yang harus dilengkapi oleh CPMI adalah Kartu Tanda Penduduk, Ijazah, Kartu Keluarga, dan Surat Izin Keluarga.⁴⁸

Seleksi tes Kesehatan yang dilakukan setelah lulus interview, paraCPMI melakukan pemeriksaan seperti cek darah, cek jantung, cek paru- paru, TBC, dan lain-lain. Pada tes Kesehatan ini PT. Karyatama Mitra Sejati Medan memiliki standarisasi dari pihak klinik yang ditunjuk oleh pemerintah Malaysia, dalam hal ini PT. Karyatama Mitra Sejati Medan bekerja sama dengan Klinik Anugerah Ibu yang berada di jalan Nibung Raya No. 24-28 Medan.⁴⁹

Apabila dari semua hasil pemeriksaan Kesehatan baik, Para CPMI bisa mengikuti proses Pendidikan dan pelatihan sebagai tahap selanjutnya dalam perekrutan CPMI. Namun jika ada salah satu dari hasil pemeriksaan Kesehatan ada yang kurang baik, PT. Karyatama Mitra Sejati Medan tidak akan meluluskan CPMI karena PT. Karyatama Mitra Sejati Medan tidak mau mengambil resiko yang nantinya akan diterima.⁵⁰

⁴⁸ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

⁴⁹ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

⁵⁰ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan berupa Pengenalan tempat kerja di Malaysia, pengenalan tentang adat istiadat dan suku budaya di Malaysia, menjelaskan tentang masa kerja/kontrak kerja, upah yang diterima, pekerjaan apa saja yang bisa dilakukan disana. Tetapi untuk praktek pelatihan langsung secara detail dijelaskan dan dilaksanakan oleh pihak Kilang di Malaysia, Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan hanya tentang gambaran umumnya saja. Setelah itu sebelum diberangkatkan CPMI menerima pembekalan juga oleh BP2MI yang disesuaikan dengan undang-undang.⁵¹

C. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.

Beberapa permasalahan hukum akan bermunculan apabila pekerja migran di luar negeri tidak diberikan suatu perlindungan. Dimulai dari sebelum bekerja, pekerja migran wajib diberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. Bahkan perlindungan diberikan setelah bekerja yaitu keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pekerja migran tiba di debarkasi di Indonesia hingga Kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif. Selanjutnya beberapa asas yang memberikan penguatan dalam perlindungan pekerja migran antara lain:

⁵¹ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

1. Asas keterpaduan, yaitu perlindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait;
2. Asas persamaan hak, bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak;
3. Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, 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;
4. Asas demokrasi, bahwa Pekerja Migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul;
5. Asas keadilan sosial, dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan menekankan kepada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban;
6. Asas kesetaraan dan keadilan gender, 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 di luar negeri;
7. Asas non diskriminasi, 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;

8. Asas anti perdagangan manusia, adalah tidak adanya Tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan,, penculikan, pengekangan, 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 atau Pekerja Migran tereksplorasi;
9. Asas transparan, bahwa perlindungan Pekerja Migran dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur;
10. Asas akuntabilitas, setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan perlindungan pekerja migran harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
11. Asas berkelanjutan, bahwa perlindungan pekerja migran 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.⁵²

Seseorang sebagai Pekerja Migran sering memperoleh kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. Kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, bahkan sampai kematian sering diberitakan di media cetak ataupun media elektronik. Persoalan Pekerja Migran semakin hari semakin kompleks, seperti proses perekrutan, pemberangkatan, hubungan kerja, kondisi kerja di negara penempatan, pemulangan, perselisihan, dan pemutusan hubungan kerja, serta Tindakan kekerasan oleh majikan mereka.⁵³

Perlindungan Pekerja Migran perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan pemerintah pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Hal ini memberikan ketegasan baik tugas dan kewenangan Kementrian dan Badan, mengingat permasalahan yang ada selama ini adalah karena adanya dualism kewenangan antara kedua pihak tersebut. Tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh presiden.

Peran Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia dilakukan mulai dari desa, kabupaten/kota, dan

⁵² Hartono Widodo & R. Jossi Belgradoputra. 2019. *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. Binamulia Hukum, Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana Vol. 8 No. 1, Juli 2019 Halaman 108-109.

⁵³ Erman Rajaguguk. 2008. *Hak-Hak Buruh dalam Era Globalisasi Ekonomi*. Jakarta: Komisi Pembaharuan Hukum Buruh, Halaman 102.

provinsi, sejak sebelum bekerja sampai setelah bekerja. Pemerintah Daerah berperan mulai dari memberikan informasi permintaan (*job order*) yang berasal dari Perwakilan Republik Indonesia, Pemberi Kerja, dan Mitra Usaha di luar Negeri.

Pemerintah Daerah memberikan layanan terpadu satu atap serta memfasilitasi keberangkatan dan kepulangan Pekerja Migran. Pekerja Migran yang diberangkatkan harus memiliki kompetensi dan keahlian. Begitu juga pada Pekerja Migran setelah bekerja, Pemerintah Daerah bekerja sama dengan Pemerintah Pusat memberikan pelatihan kewirausahaan kepada Pekerja Migran.

Berdasarkan pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Perlindungan hukum yang diberikan terhadap Calon Pekerja Migran atau Pekerja Migran meliputi:

1. Pelindungan sebelum bekerja;
2. Pelindungan selama bekerja;
3. Pelindungan setelah bekerja;

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan bahwa pelindungan sebelum bekerja meliputi:

1. Pelindungan administrative;
2. Pelindungan teknis.

Pelindungan administrative paling sedikit meliputi:

1. Kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan;
2. Penetapan kondisi dan syarat kerja.

Pelindungan teknis paling sedikit meliputi:

1. Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
2. Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran melalui Pendidikan dan Pelatihan kerja;
3. Jaminan Sosial;
4. Fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran;
5. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
6. Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan Pekerja Migran;
7. Pembinaan dan pengawasan.

Pasal 21 ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menyebutkan bahwa pelindungan selama bekerja meliputi:

1. Pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
2. Pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
3. Fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
4. Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;

5. Pemberian layanan jasa kekonsuleran;
6. Pendampingan mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
7. Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia;
8. Fasilitasi repatriasi.

Pasal 21 ayat 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan bahwa Pelindungan Pekerja Migran selama bekerja dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata Pekerja Migran dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Pasal 24 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan bahwa Pelindungan setelah bekerja meliputi:

1. Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
2. Penyelesaian hak Pekerja Migran yang belum terpenuhi;
3. Fasilitasi pengurusan Pekerja Migran yang sakit dan meninggal dunia;
4. Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial;
5. Pemberdayaan Pekerja Migran dan keluarganya.

Pasal 25 ayat 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja pekerja migran kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Perlindungan sebelum bekerja bagi Pekerja Migran Indonesia dapat dilihat dari segi administrative serta adanya perlindungan yang bersifat teknis, paling sedikit meliputi pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi, peningkatan kualitas calon melalui Pendidikan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, fasilitas pemenuhan hak calon pekerja migran, penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja, pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan pekerja migran serta pembinaan dan pengawasan. Hal yang perlu diperhatikan adalah permintaan pekerja migran tersebut harus berasal dari perwakilan Indonesia di negara tujuan penempatan atau mitra usaha di negara tujuan penempatan dan/atau calon pemberi kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan. Di samping itu, informasi tersebut harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk.

Secara garis besar, perlindungan selama bekerja meliputi adanya pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak pekerja migran,

memfasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan, juga pemberian layanan jasa ke konsuler, pendampingan mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa pemberian fasilitas jasa advokat oleh pemerintah pusat dan/atau perwakilan Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat, dan memfasilitasi repatriasi. Tentu saja perlindungan dimaksud dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata pekerja migran dan dilaksanakam sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan Internasional.

Perlindungan setelah bekerja meliputi fasilitas kepulangan sampai daerah asal, penyelesaian hak pekerja migran yang belum terpenuhi, fasilitas pengurusan pekerja migran yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial dan pemberdayaan pekerja migran dan keluarganya. Perlindungan terakhir ini dilakukan oleh pihak pemerintah pusat bersama dengan pemerintah daerah.

Kepulangan pekerja migran dapat terjadi karena berakhirnya perjanjian kerja, cuti, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat bekerja, mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya, terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan, deportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan, meninggal dunia di negara tujuan penempatan, dan/atau sebab lain yang menimbulkan kerugian pekerja migran. Berdasarkan data yang ada, lebih

dari 75 persen pekerja migran asal Indonesia adalah Wanita. Ada beberapa faktor yang menyebabkan tingginya partisipasi Wanita sebagai pekerja migran:⁵⁴

1. Pendapatan suami yang tidak cukup untuk menghidupi keluarga;
2. Tekanan keluarga terhadap anak perempuan, misalnya yang dianggap sumber pendapatan yang dapat diandalkan bagi keluarga melalui kiriman wesel (*remittances*);
3. Wanita dan gadis dipersiapkan untuk menjadi pekerja migran, menyusul ketiadaan peran alternatif yang mungkin di kampungnya, kecuali di wilayah perkotaan sebagai pembantu rumah tangga;
4. Janda, cerai, atau sendirian yang memiliki peluang ekonomi yang terbatas di kampungnya; dan
5. Migrasi merupakan substitusi perceraian di masyarakat yang melarang atau tidak menerima perceraian.

PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran tentu mengikuti Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Perlindungan Hukum yang dilakukan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan salah satunya adalah memasukkan Pekerja Migran ke dalam asuransi dan juga mengurus asuransi yang akan diterima oleh Pekerja Migran dalam hal Pekerja Migran mengalami kecelakaan kerja. Asuransi juga langsung

⁵⁴ Adnan Hamid. 2012. *Menuju Kebijakan yang adil Bagi Pekerja Migran*. Jakarta: FHUP Press, Halaman 109.

diberikan ke Pekerja Migran dan tidak melalui Perusahaan Penempatan. Pada saat uang asuransi di transfer maka harus atas nama Pekerja Migran tersebut dan jika meninggal dunia, uang asuransi tersebut langsung atas nama wali.⁵⁵

PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran pada saat mitra kerja diluar negeri tidak memenuhi perjanjian kerja/upah yang tidak dibayar seperti yang terjadi pada tahun 2019 ada sebanyak 3 Pekerja Migran yang upahnya tidak diberikan. Perlindungan yang diberikan adalah dengan mengkomunikasikan atau melakukan perundingan dengan pihak kilang di Malaysia. Dan jika perundingan dengan pihak kilang tidak mencapai titik terang atau tidak selesai, PT Karyatama Mitra Sejati harus melibatkan pihak KBRI di Malaysia.⁵⁶

Pekerja Migran yang meninggal dunia atau sakit parah dan harus dipulangkan ke Indonesia, perlindungan hukum yang diberikan sesuai dengan kasus yang terjadi pada tahun 2020, ada 1 pekerja migran yang meninggal dunia. diberikan berupa asuransi yang dibuat di Malaysia yang ditanggung oleh pihak Kilang, dan ditanggung juga oleh asuransi BPJS yang ada di Indonesia. PT. Karyatama Mitra Sejati mengurus pemulangan jenazah Pekerja Migran tersebut yang berada di daerah Tanjung Balai. dan

⁵⁵ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Senin, tanggal 27 Juni 2022 pukul 11.00 WIB.

⁵⁶ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Jumat, tanggal 29 Juni 2022 pukul 10.00 WIB.

juga Pekerja Migran dan Keluarganya menerima santunan asuransi dan ditambah santunan dari Kilang serta santunan dari PT. Karyatama Mitra Sejati Medan.⁵⁷

PT. Karyatama Mitra Mitra Sejati dalam memberikan perlindungan hukum terhadap keluarga Pekerja Migran adalah dengan tidak membayar apapun kepada PT. karyatama Mitra Sejati ataupun kilang di Malaysia karena semua biaya ditanggung oleh pihak kilang. PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam melakukan proses perekrutan ada yang namanya Mitra Kerja atau orang ketiga. Mitra kerja juga tidak diperbolehkan untuk mengambil biaya apapun kepada keluarga, menahan ijazah atau dokumen yang sejenisnya.⁵⁸

Pada saat pandemi Covid-19 seperti ini memang banyak kasus ketidakpastian keberangkatan atau pemulangan Pekerja Migran ke daerah asal. PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam menyikapi hal ini tentu saja mengikuti peraturan negara. Dikarenakan calon Pekerja Migran tidak ada membayar apapun kepada PT. Karyatama Mitra Sejati maka PT. Karyatama Mitra Sejati Medan tidak bertanggung jawab untuk membiayai keperluan mereka ke daerah asal.⁵⁹

⁵⁷Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Jumat, tanggal 29 Juni 2022 pukul 10.00 WIB.

⁵⁸ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Jumat, tanggal 29 Juni 2022 pukul 10.00 WIB.

⁵⁹ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Jumat, tanggal 29 Juni 2022 pukul 10.00 WIB.

Pekerja Migran yang hamil wajib dipulangkan ke Indonesia karena Pekerja Migran yang hamil tidak diperbolehkan untuk bekerja. Sebelum diberangkatkan juga para Pekerja Migran melakukan tes Kesehatan, salah satunya adalah tes urine. Pada bulan April lalu ada 1 Pekerja Migran yang sedang hamil dan dia lolos diberangkatkan. Pada saat bekerja Pekerja Migran tersebut ketahuan hamil, maka Pekerja Migran tersebut dipulangkan. Namun karena mitra kerja sudah memasuki sistem *EICC* (*Electronics Industries Citizenship Corporation*), maka biaya pemulangan ditanggung oleh Kilang di Malaysia.⁶⁰

PT. Karyatama Mitra Sejati Medan sejauh ini belum pernah mengalami kejadian apabila mitra kerja tidak memberikan fasilitas keselamatan dan Kesehatan kerja sejak Pekerja Migran tiba di Malaysia, karena PT. Karyatama Mitra Sejati selalu memilih kilang yang besar dan melakukan survey terlebih dahulu, dan PT Karyatama Mitra Sejati Medan juga selektif dalam memilih kilang. Namun apabila hal tersebut terjadi, tentu saja PT. Karyatama Mitra Sejati Medan berkoordinasi dengan pihak KBRI setempat.⁶¹

⁶⁰ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Jumat, tanggal 29 Juni 2022 pukul 10.00 WIB.

⁶¹ Hasil Wawancara dengan Dian Handayani, Sekretaris PT. Karyatama Mitra Sejati Medan. Pada hari Jumat, tanggal 29 Juni 2022 pukul 10.00 WIB.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hubungan Hukum antara Pekerja Migran dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran terjadi apabila perjanjian kerja telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. PT. Karyatama Mitra Sejati Medan sudah memiliki perjanjian kerja dengan calon Pekerja Migran dan juga dengan Pengguna Jasa Pekerja Migran di luar negeri. Penempatan Pekerja Migran di negara tujuan tersebut dapat dilakukan apabila Pemerintah di negara tujuan tersebut sudah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia.
2. Prosedur penempatan pekerja migran yang dilaksanakan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati dapat dilakukan ke negara tujuan apabila telah membuat perjanjian tertulis yang mempunyai Peraturan Perundang-Undangan yang melindungi Pekerja Migran Indonesia. Perusahaan yang akan menjadi Pelaksana Penempatan Pekerja Migran (P3MI) wajib mendapat izin tertulis berupa surat izin Pelaksana Penempatan Pekerja Migran yang disebut SIP3MI dari menteri. Pendidikan dan Pelatihan yang diberikan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan berupa Pengenalan tempat kerja di Malaysia, pengenalan tentang adat istiadat dan suku budaya di Malaysia, menjelaskan tentang masa kerja/kontrak kerja, upah yang diterima, pekerjaan apa saja yang bisa dilakukandisana. Tetapi untuk praktek pelatihan langsung secara detail dijelaskan

dan dilaksanakan oleh pihak Kilang di Malaysia, Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan hanya tentang gambaran umumnya saja. Setelah itu sebelum diberangkatkan CPMI menerima pembekalan juga oleh BP2MI yang disesuaikan dengan undang-undang.

3. PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran telah mengikuti Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Perlindungan Hukum yang dilakukan oleh PT. Karyatama Mitra Sejati Medan salah satunya adalah memasukkan Pekerja Migran ke dalam asuransi dan juga mengurus asuransi yang akan diterima oleh Pekerja Migran dalam hal apabila Pekerja Migran mengalami kecelakaan kerja.

B. Saran

1. Diharapkan hubungan hukum antara PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dengan Pekerja Migran yang bekerja di luar negeri khususnya di Malaysia dapat terlaksana dengan baik oleh masing-masing pihak dengan berlandaskan perjanjian yang mengikat para pihak.
2. Prosedur Penempatan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam membekali para Pekerja Migran yang akan diberangkatkan ke Malaysia yang dilakukan selama 1 hari agar dilaksanakan semaksimal mungkin menghindari terjadinya kesalahan atau kesalahpahaman dengan mitra kerja di luar negeri.

3. Diharapkan Perlindungan Hukum yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan untuk Pekerja Migran yang akan bekerja di luar negeri khususnya di Malaysia agar melaksanakannya sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adnad Hamid. 2012. *Menuju kebijakan yang bagi Pekerja Migran*. Jakarta: FHUP Press.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Batu: Literasi Nusantara.
- Devi Rahayu, dkk. 2021. *Perlindungan Hak Pekerja Migran Indonesia pada Masa Pandemi: Berbasis Kebutuhan*. Surabaya: Media Pustaka.
- Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Medan: PT. Refika Aditama.
- Erman Rajagukguk. 2008. *Hak-Hak Buruh dalam Era Globalisasi Ekonomi*. Jakarta: Komisi Pembaharuan Hukum Buruh.
- Faisar Ananda Arfa dan Watni Marpaung. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum Islam*. Jakarta: Prenadamedia.
- Ida Hanifah, dkk. 2018. *Pedoman penulisan tugas akhir mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima.
- Ida Hanifah Lubis, 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya.
- J.C.T. Simorangkir dkk. 2010. *Kamus Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, Edisi Kedua, Cetakan 1. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kementrian Agama RI, 2007. *Alquran dan Terjemahannya*. Semarang: PT Karya Toha Putra.
- Mohammad Sadi Is dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Indonesia. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi III*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan: Hakikat Cita Keadilan Dalam Sistem Ketenagakerjaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Quran. Al Quran dan Terjemah.
- Yuhelson. 2017. *Pengantar Ilmu Hukum*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Zainal Asikin. 2016. *Pengantar Hukum Perusahaan*. Jakarta: Kencana.

B. Artikel, Makalah, Jurnal dan Karya Ilmiah

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

Hartono Widodo, R. Jossi Belgradoputra. *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*, Binamulia Hukum, Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana Vol. 8 No. 1, Juli 2019

Henny Natasha Rosalina, Lazarus Tri Setyawanta. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Prespektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat*. Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. Volume 2, Nomor 2, Tahun 2020.

Ria Anwar, Zahratul Idani. “*Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam Prespektif Hak Asasi Manusia (suatu Penelitian di Banda Aceh)*”, Jurnal Ilmiah Mahasiswa Bidang Hukum Kenegaraan Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala, Vol 4, 2 Mei 2020

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib daftar Perusahaan.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

D. Internet

Amani, Natasha Khairunisa, *11 Wanita Pekerja Migran Indonesia Jadi Korban Eksploitasi Kerja di Selangor Malaysia* <https://m.liputan6.com> di akses Senin, 3 Januari 2022, Pukul 15.30 WIB.

Anonim, “Sejarah PMI”, <https://www.bp2mi.go.id/profil-sejarah>, diakses senin, 27 Juni 2022, Pukul 11:44 WIB.

DPN SBMI, *Tak digaji karena perusahaan terdampak Covid-19*, <https://sbmi.or.id>, di akses Jumat, 31 Desember 2021, Pukul 12.04 WIB.

Redaksi, “*Kenapa Istilah TKI diubah jadi PMI?*” <http://archive.indosuara.com/is-news.com>, diakses pada tanggal 1 Maret 2022 pukul 11.37 WIB.

LAMPIRAN

A. Daftar Wawancara

1. Bagaimana hubungan hukum antara Pekerja Migran dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran di PT. Karyatama Mitra Sejati Medan?
2. Apa bentuk perjanjian antara Pekerja Migran dengan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan?
3. Profesi apa yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan untuk pekerja migran yang akan bekerja diluar negeri?
4. Apakah ada syarat khusus yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam perekrutan Calon Pekerja Migran?
5. Bagaimana PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam pembuatan perjanjian penempatan Calon Pekerja Migran?
6. Berapa lama berlakunya perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak?
7. Apa yang menjadi alasan Calon Pekerja Migran bekerja diluar negeri?
8. Darimana Calon Pekerja Migran mengetahui PT. Karyatama Mitra Sejati Medan?
9. Apakah proses pendaftaran dan perekrutan Calon Pekerja Migran dipungut biaya?
10. Bagaimana proses perekrutan yang dilakukan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan?
11. Apa saja tahapan seleksi yang dilakukan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan?
12. Siapa yang melakukan proses interview dalam perekrutan calon pekerja migran?

13. Untuk tahap seleksi dokumen, dokumen apa saja yang harus dipersiapkan Calon Pekerja Migran?
14. Untuk seleksi tes Kesehatan, apa saja yang diperiksa?
15. Apa saja yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam masa Pendidikan dan pelatihan?
16. Apakah PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam memberikan perlindungan hukum sudah sesuai dengan Undang-Undang?
17. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan terhadap Pekerja Migran apabila mitra kerja diluar negeri tidak memenuhi perjanjian kerja seperti upah yang tidak dibayar?
18. Apa perlindungan hukum yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan apabila ada Pekerja Migran yang meninggal pada saat dia masih dalam kontrak kerja di tempat dia bekerja?
19. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan terhadap Keluarga Pekerja Migran?
20. Bagaimana PT. Karyatama Mitra Sejati Medan dalam menyikapi kasus ketidakpastian keberangkatan pada saat pandemic?
21. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan apabila ada Pekerja Migran mereka yang hamil pada saat dia bekerja?
22. Bagaimana perlindungan hukum yang diberikan PT. Karyatama Mitra Sejati Medan jika mitra kerjanya tidak memberikan fasilitas keselamatan dan Kesehatan kerja?

B. Surat Izin Penelitian



PT. KARYATAMA MITRA SEJATI

P3MI (PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA)

SIP3MI : NO. 07102100243630001

Jl. William Iskandar No. 41 - 42 Medan - Indonesia

Phone : (62-61) 7359868 (Hunting) Fax : (62-61) 7359838

Email : karyatama.mdn@gmail.com

kmsyandi@gmail.com

Medan, 04 Agustus 2022

Nomor : 289 / KMS / VIII / 2022

Lampiran : -

Hal : **Izin Penelitian**

Kepada Yth :

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

di

Tempat

Dengan hormat,

Merujuk kepada Surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Hukum dengan nomor : 1084/II.3.AU/UMSU-06/F/2022 tanggal 02 Agustus 2022, Perihal Permohonan Izin Penelitian Mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Rumaisyah Fadillah Sinaga

NPM : 1806200256

Fakultas : Hukum

Prodi/Bagian : Hukum Perdata

Dengan ini kami membarikan izin kepada yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di PT. Karyatama Mitra Sejati untuk penyelesaian penulisan skripsi yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami

PT. KARYATAMA MITRA SEJATI



IR. YANDI PANNATA

Direktur Utama