repository.ub.ac.id

BATASAN RISIKO KETENAGAKERJAAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSEORANGAN
(Analisis Yuridis Pasal 63 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Kesarjanaan dalam Ilmu Hukum

Oleh :

PERDANA ADHINATA SITEPU
NIM: 145010101111062

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2018

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

BATASAN RISIKO KETENAGAKERJAAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSEORANGAN
(ANALISIS YURIDIS PASAL 63 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA)

PERDANA ADHINATA SITEPU
NIM:145010101111062

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Majelis Penguji pada tanggal 10 Juli 2018 dan disahkan pada tanggal

Pembimbing Utama	Pembimbing Pendamping
Ratih Dheviana Puru HT, S.H., LL.M.	Syahrul Sajidin, S.H., M.H.
NIP. 19810531 200501 2 002	NIP. 19880806 201504 1 002

Mengetahui,	Ketua Bagian
Dekan Fakultas Hukum	Hukum Perdata
Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si	Dr. Budi Santoso, S.H., LL.M.
NIP. 19620805 198802 1 001	NIP. 19720622 200501 1 002

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa karya ilmiah hukum ini adalah hasil kerja saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan yang telah saya sebutkan sumbernya.
Jika di kemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain, saya sanggup dicabut atas gelar kesarjanaan saya.

Malang, 28 Juni 2018
Yang menyatakan,

Perdana Adhinata Sitepu
NIM: 145010101111062

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada para pihak yang telah memberikan semangat, motivasi dan bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Terimakasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Budi Santoso, S.H., LLM. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata
3. Ibu Ratih Dheviana Puru HT, S.H., LLM. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan dan koreksi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Syahrul Sajidin, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing Pendamping yang telah memberikan bimbingan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Konsentrasi Hukum Perburuhan yang saya hormati.
6. Kedua Orang Tua tercinta, Bapak Ukurta Sitepu, S.Ag., M.Pd dan Ibu Bathi, S.Ag., M.Pd.b yang telah memberikan kasih saying, nasehat, semangat dan motivasi bagi penulis selaku anaknya, yang setia memanjatkan doa setiap waktu agar anaknya selalu diberikan kekuatan dan kelancaran oleh Tuhan YME.
7. Taruni Sacitta, adik tercinta dari penulis yang telah memberikan doa, dukungan dan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh keluarga dan kerabat penulis yang telah memberikan semangat dan doa bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Keluarga Formah PK FH UB, saudara-saudaraku angkatan 2014 yakni Alvino Bimo, Alamsyah Pratama, Nyalla Cahya, Aldira Hardiyan, Afandy Kurniawan, Aldi Nurhedianto, Amalia Rizki, Anita Eka, Avi Tiara, Brenda Afriyanti, Dienary Noviariska, Dede Rahayu, Alfadharma Arliyando, Nadhira Andri, Dika Putri, Ebenkyo Daniel, Farah Oktavia, Fauzi Hestia, Gustaf Josua, Hasna Nabila, Hernawan Prasetya, Ida Ayu Gerhana, Indra Setia, Noorliza Maulidya, Luqman Hakim, Maulidi Abdillah, Mir'atu Kamida, Nandaini Intan, Nenny Sihotang, Novta Rizky, Nur Jannah, Oktary Devira, Segara Putra, Rachmad Aldiansyah, Rizka Ananda, Sarah Anicca, Sawung Sakti, Sien Dimas, Churun Ain, Subhan Alamta, Suryani Minangsari, Ulum Abidin, Vicky Rhizaldy dan Yusuf Woro yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi yang luar biasa dalam penyusunan skripsi ini.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

10. Keluarga Besar Formah PK FH UB, kakak-kakakku angkatan 2012 dan 2013 serta adik-adikku angkatan 2015 dan 2016 yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu-persatu yang telah memberikan doa dan semangat untuk penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman Community of Labour Concentration (Colabouration) FH UB yakni Azza, Candra, Cindy, Dinar, Dita, Fuji, Infa, Safira, Shelly, Shindora dan Yulia yang telah memberikan bantuan, semangat dan kritik dalam penyusunan skripsi ini.
12. Teman-teman baik penulis di FH UB, Alvino Bimo, Alamsyah Pratama, Nyalla Cahya, Aldira Hardiyan, Yulia Citra, Antike Ayu, Hening Hana, Adityadarma, Arya Bimantara, Iman Lutfianto, dan Unggar Pramita yang telah menemani penulis sejak mata kuliah pengantar hingga selesainya skripsi ini.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah mendukung dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. Penulis pun yakin skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga kritik dan saran dari semua pihak akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis memohon maaf sebesar-besarnya apabila dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Malang, 23 Juli 2018

Perdana Adhinata Sitepu

BATASAN RISIKO KETENAGAKERJAAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PERSEORANGAN (ANALISIS YURIDIS PASAL 63 AYAT (2) UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA)

Perdana Adhinata Sitepu, **Ratih Dheviana Puru HT, S.H., LL.M., Syahrul Sajidin, S.H., M.H.**
Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
Email: danadhinata@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis batasan risiko ketenagakerjaan yang ditanggung sendiri oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) perseorangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analitis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PMI perseorangan hanya dapat bertanggung jawab atas risiko yang merupakan kepentingan khusus. Kepentingan khusus tersebut merupakan kepentingan yang muncul dari hubungan kerja PMI perseorangan dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja. Terdapat empat risiko atas kepentingan khusus yang mungkin terjadi selama PMI perseorangan bekerja di luar negeri yaitu risiko upah tidak sesuai dengan apa yang disepakati, risiko PMI perseorangan bekerja di tempat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian, risiko atas kondisi kerja yang tidak menguntungkan serta risiko pemberhentian hubungan kerja sebelum kontrak kerja berakhir.

Kata Kunci: Risiko Ketenagakerjaan, Perlindungan PMI

repository.ub.ac.id

SCOPE OF PERSONAL RISK IN LABOUR AFFAIRS OF MIGRANT WORKERS IN INDONESIA (A JURIDICAL ANALYSIS OF ARTICLE 63 PARAGRAPH (2) OF LAW NUMBER 18 OF 2017 ON PROTECTION FOR MIGRANT WORKERS IN INDONESIA

Perdana Adhinata Sitepu, Ratih Dheviana Puru HT., S.H., LL.M., Syahrul Sajidin, S.H., M.H.
Faculty of Law Universitas Brawijaya
Email: danadhinata@gmail.com

ABSTRACT

This research is aimed to analyse the scope of personal risk in labour affairs imposed on migrant workers in Indonesia as meant in Article 63 Paragraph (2) of Law Number 18 of 2017 on Migrant Worker Protection in Indonesia. This is a normative-juridical research conducted by employing statute and analytical approaches. The research result shows that migrant workers in Indonesia could only be responsible for the risks that are categorised into special interests. This type of interests stems from the work relation between individual workers and employers based on work contract. Risk within the scope of special interests involves the unpaid wages which breaches contract, personal risk regarding workplace which is not relevant to what is assigned in the contract, risk of harmful condition and risk of employment termination before the contract ends.

Keywords: risks in labour affairs, migrant worker protection

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

repository.ub.ac.id

DAFTAR ISI

Lembar Pengesahan ii
Pernyataan Keaslian Skripsi iii
Kata Pengantar iv
Ringkasan vi
Summary vii
Daftar Isi viii
Daftar Tabel x

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
E. Sistematika Penulisan 8

BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Kajian Umum tentang Pekerja Migran Indonesia 10
1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia 10
2. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia 14
3. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan 18
B. Kajian Umum tentang Perlindungan Hukum 19
1. Pengertian Perlindungan Hukum 19
2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia Perseorangan 23
C. Kajian Umum tentang Penempatan Tenaga Kerja 30
1. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja 30
2. Penempatan Pekerja Migran Indonesia 33

BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 36
B. Pendekatan Penelitian 37
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum 37
D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum 39
E. Teknik Analisis Bahan Hukum 40
F. Definisi Konseptual 41

BAB IV PEMBAHASAN
A. Analisis Pengaturan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Selama Bekerja di Luar Negeri 42
B. Batasan Risiko Ketenagakerjaan yang Ditanggung Sendiri oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dalam Pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia 66

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 106
B. Saran 107

DAFTAR PUSTAKA..... 108

LAMPIRAN

repository.ub.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Tanggung Jawab Pemberian Perlindungan Hukum Terhadap PMI Menurut UU PPMI 56
Tabel 2. Perlindungan Selama Bekerja di Luar Negeri berdasarkan UU PPMI dan PP PTKILN 61
Tabel 3. Risiko PMI Selama Bekerja di Luar Negeri Menurut Bank Dunia 76
Tabel 4. Analisis Tanggung Jawab Risiko Selama PMI Perseorangan Bekerja di Luar Negeri 99

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang secara eksplisit menyatakan diri sebagai negara hukum, hal tersebut tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (selanjutnya disebut dengan UUD NRI 1945) pada pasal 1 ayat 3 yang menetapkan: "Negara Indonesia adalah negara hukum". Menurut Anthony Giddens, konsekuensi dari negara hukum maka negara akan ambil bagian dalam keseluruhan bidang kehidupan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat[1], termasuk juga memberikan perlindungan terhadap warga negara. Sebagai negara hukum, maka setiap masyarakat memiliki kedudukan yang sama satu dengan yang lainnya tanpa adanya perbedaan (*equality before the law*). Disamping sebagai negara hukum, Indonesia juga merupakan negara kesejahteraan (*welfare state*) yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan masyarakatnya dengan hukum sebagai alat untuk mewujudkannya[2].

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia, yang menduduki peringkat keempat dengan jumlah penduduk yang diproyeksikan mencapai 255,461,700 jiwa pada tahun 2015[3]. Penduduk yang sedemikian besar merupakan aset bagi bangsa

---

[1] Sudut Hukum, **Negara Hukum** *(online)*, 2017, Sudut Hukum, http://www.suduthukum.com/2017/07/pengertian-negara-hukum.html , (23 Januari 2018)

[2] Ahmad Hunaeni Zulkarnain dan Tanti Kirana Utami, **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial,** Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 3, Fakultas Hukum Unpad, Bandung, 2016, hlm. 407.

[3] Badan Pusat Statistik, **Proyeksi Penduduk menurut Provinsi, 2010-2035 (Ribuan)** (*online*), 2014, BPS, http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1274(23 (23 Januari 2018)

Indonesia dalam melaksanakan pembangunan nasional, namun juga dapat menjadi penghambat jika banyaknya penduduk tersebut tidak diimbangi dengan tersedianya lapangan kerja bagi angkatan kerja yang banyak pula.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik, jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 128,062,746 jiwa pada bulan Agustus 2017 dengan presentase angkatan kerja yang telah bekerja sebanyak 94.5%[4]. Dalam angkatan kerja tersebut tidak semua pekerjanya mendapatkan pekerjaan di Indonesia, sebagian dari mereka memilih untuk melakukan pekerjaannya di luar negeri. Pada tahun 2015 terdapat 2.700.000 Warga Negara Indonesia (selanjutnya disebut dengan WNI) yang terdapat di luar negeri dan tercatat oleh Kementerian Luar Negeri, namun diperkirakan jumlah total dari WNI yang berada di luar negeri mencapai 4,3 juta orang[5], dimana sebagian besar dari orang-orang tersebut merupakan Pekerja Migran Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut PMI) adalah "setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia"[6]. Banyaknya jumlah PMI yang berada di luar negeri pada umumnya dikarenakan kurangnya ketersediaan lapangan pekerjaan di Indonesia sementara pada saat bersamaan angkatan kerja di Indonesia sangat banyak jumlahnya.

---

[4] Badan Pusat Statistik, **Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia: Agustus 2017**, BPS, Jakarta, 2017, hlm. 4

[5] Retno L.P. Marsudi, **Menlu Retno Marsudi: Ada 4,3 Juta WNI di Luar Negeri** (*online*), 2015, UGM, https://ugm.ac.id/id/berita/9731-menlu.retno.marsudi:.ada.43.juta.wni.di.luar.negeri (23 Januari 2018)

[6] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) Pasal 1 Angka 2

Lapangan pekerjaan di dalam negeri pun upahnya sangat murah dan tidak dapat digunakan untuk menaikkan taraf hidup masyarakat, sehingga dengan menjadi PMI mereka mempunyai harapan besar untuk mengubah hidupnya beserta keluarganya menjadi lebih baik, karena tidak dapat dipungkiri kiriman uang dari hasil bekerja PMI di luar negeri tergolong tinggi hingga mencapai 4,3 miliar dollar Amerika pada kurun waktu 6 bulan pertama di tahun 2017 menurut data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)[7].

Banyaknya WNI yang memilih menjadi PMI mengandung konsekuensi agar Indonesia sebagai negara asal pekerja migran mempunyai peraturan perundang-undangan yang mumpuni dalam rangka memberikan kepastian hukum terhadap perlindungan bagi warga negaranya yang menjadi PMI.

Perlindungan bagi PMI merupakan amanat dari Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan" yang berarti bahwa terdapat hak konstitusional bagi setiap warga negara yang mau dan mampu bekerja untuk mendapatkan pekerjaan agar mereka dapat hidup layak dan terjamin pula hak-haknya yang dilindungi hukum[8]. Perlindungan terhadap PMI menjadi sesuatu yang urgen saat ini karena seringkali timbul dampak negatif

[7] BNP2TKI, **Remitansi TKI Rp 57,6 Triliun Selama Semester I 2017** (*online*), 2017, BNP2TKI, http://www.bnp2tki.go.id/read/12713/Remitansi-TKI-Rp-576-Triliun-Selama-Semester-I-2017.html (23 Januari 2018)

[8] Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja,** Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008,hlm. 213.

dari penempatan PMI di luar negeri seperti tindakan-tindakan di luar batas kemanusiaan yang menimpa PMI[9].

Salah satu bentuk perlindungan dari Negara Indonesia terhadap PMI adalah dengan dibentuknya peraturanm perundang-undangann yangg mengature tentang perlindungan PMI yaitu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU PPMI). Undang-Undang ini merupakan pengganti dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut UU PPTKILN) yang dirasa tidak maksimal dalam memberikan perlindungan terhadap PMI yang disebut dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pada UU tersebut karena domain pengaturan dalam UU PPTKILN lebih banyak mengenai tata cara penempatan TKI dibanding mengenai perlindungan TKI.

UU PPTKILN hanya mengakomodir 8 pasal mengenai perlindungan dalam Bab Perlindungan TKI dari total 109 pasal yang terdapat dalam UU tersebut. Hal ini berbanding terbalik dengan pengaturan dalam Bab Tata Cara Penempatan yang mencapai 49 pasal. Adanya perlindungan yang diatur dalam UU PPTKILN pun sangat sulit untuk dilaksanakan karena pengaturannya hanya mengenai hal-hal umum, ditambah lagi dengan kewajiban memberikan perlindungan yang dibebankan kepada pelaksana penempatan TKI seperti yang tercantum dalam pasal 82 UU PPTKILN bahwa "Pelaksana penempatan TKI swasta bertanggung jawab untuk

[9] Ibid,. 214.

memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan."[10]

UU PPMI merupakan jawaban dari berbagai permasalahan yang terjadi pada Pekerja Migran Indonesia saat UU PPTKILN masih berlaku. Sebagai UU yang dibentuk setelah Indonesia meratifikasi Konvensio Internasionalk mengenai Perlindungann Hak-Hak Seluruhj Pekerjas Migran dan Anggotas Keluarganyaq(diundangkan dalam UU Nomor 6 Tahun 2012) maka materi pengaturan perlindungan PMI juga mengacu pada Konvensi tersebut sebagai bentuk komitmen Indonesia selaku negara peratifikasi. Terdapat beberapa perubahan signifikan dalam UU PPMI ini, beberapa diantaranya adalah adanya jaminan sosial yang diberikan kepada TKI melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) serta tugas dan tanggung jawab perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia yang banyak dibebankan kepada swasta dalam UU PPTKILN pun saat ini dikurangi dan menjadi tanggung jawab pemerintah demi menjamin perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia.

Namun adanya beberapa perubahan signifikan tersebut bukan berarti UU PPMI merupakan UU yang sempurna sebagai dasar perlindungan terhadap PMI. Dalam UU ini masih terdapat beberapa pengaturan yang dinilai menjadi titik lemah dalam usaha untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia. Salah satu hal yang menjadi sorotan adalah perlindungan terhadap PMI yang bekerja di luar negeri tanpa melalui pelaksana

[10] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) Pasal 82

penempatan yang dikenal sebagai PMI perseorangan. Perbedaan paling mencolok antara PMI secara umum dengan PMI perseorangan adalah tahapan untuk mendapatkan pekerjaan, dimana PMI pada umumnya ditempatkan oleh pelaksana penempatan untuk dapat bekerja di luar negeri. Sementara PMI perseorangan dalam memperoleh pekerjaan tidak melalui pelaksana penempatan.

Perbedaan selanjutnya adalah PMI secara umum yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan dapat bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, perseorangan maupun sebagai pelaut awak kapal dengan memperoleh perlindungan sejak sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja, sementara PMI perseorangan hanya dapat bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum dengan menanggung sendiri segala risiko ketenagakerjaan yang mungkin terjadi.

Dalam Pasal 63 ayat (2) UU PPMI menyatakan bahwa "Segala risiko ketenagakerjaan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan, menjadi tanggung jawab sendiri". Adanya pengaturan tersebut menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana risiko yang menjadi tanggung jawab sendiri dari PMI perseorangan karena dalam UU PPMI tidak mengatur mengenai batasan dari risiko yang ditanggung sendiri oleh PMI perseorangan.

Sementara itu mengenai peraturan pelaksana dari UU PPMI, pasal 89 ayat (2) UU PPMI juga memberikan pengaturan agar semua peraturan pelaksanaan dari UU PPTKILN tetap berlaku selama tidak bertentangan

dengan ketentuan dalam UU PPMI. Namun UU PPTKILN sebagai payung hukum bagi perlindungan PMI di luar negeri sebelum berlakunya UU PPMI juga tidak mempunyai peraturan pelaksana yang mengatur mengenai risiko apa saja yang menjadi tanggung jawab sendiri PMI perseorangan.

Adanya pengaturan pasal 63 ayat (2) tersebut menimbulkan ketidakjelasan mengenai sejauh mana PMI perseorangan bertanggung jawab sendiri atas risiko yang dialaminya. Sehingga dengan adanya kekaburan norma atas pengaturan pasal 63 ayat (2) UU PPMI maka penulis ingin menulis skripsi tentang **"Batasan Risiko Ketenagakerjaan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan" (Analisis Yuridis Pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)"**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan hukum yang akan dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

Apa batasan risiko ketenagakerjaan yang ditanggung sendiri oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis batasan risiko ketenagakerjaan yang ditanggung sendiri oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini dapat diharapkan dapat memberi manfaat untuk pengembangan ilmu dalam bidang hukum ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia khususnya Pekerja Migran Indonesia Perseorangan.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Pemerintah

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pertimbangan bagi pemerintah dalam pembentukan peraturan perundang-undangan berkaitan dengan perlindungan Pekerja Migran Indonesia, terutama Pekerja Migran Indonesia Perseorangan.

   b. Bagi Pekerja Migran Indonesia

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bacaan terkait hak-hak Pekerja Migran Indonesia termasuk perlindungan terhadap risiko ketenagakerjaan yang mungkin mereka hadapi.

E. Sistematika Penulisan

Berdasarkan sistematikanya, penulis membagi penelitian ini menjadi 5 bagian, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Sebagai pengantar dan pendahuluan dalam penelitian ini, bab ini berisi latar belakang yang mendasari dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi konsep-konsep dan teori-teori dari obyek yang diteliti oleh penulis, Kajian pustaka ini didapatkan dari mencari dan membaca bahan-bahan pustaka.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi penjelasan mengenai jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis, pendekatan yang digunakan, jenis bahan hukum beserta teknik mendapatkannya dan juga teknik menganalisis bahan hukum yang telah didapatkan, selain itu terdapat pula definisi konseptual yang membatasi istilah yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil analisa dari penulis terhadap permasalahan hukum yang menjadi obyek dalam penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum yang telah didapatkan sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari penulis atas permasalahan hukum yang telah dianalisa oleh penulis dalam penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum tentang Pekerja Migran Indonesia

1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan masyarakat[1]. Sementara kata migran berasal dari kata migrasi yang berarti tindakan berpindah ke tempat lain baik di dalam suatu negara maupun ke negara lainnya[2]. Migrasi tenaga kerja adalah tindakan berpindah ke negara lain untuk tujuan bekerja[3].

Istilah Pekerja Migran Indonesia merupakan istilah baru yang digunakan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, istilah ini diadopsi dari pasal 2 angka 1 *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi Internasional tentang Perlindungan hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) yang telah diratifikasi Indonesia dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012. Istilah Pekerja Migran inilah yang pada akhirnya digunakan dalam UU PPMI sebagai definisi dari Pekerja Migran Indonesia yang terdapat dalam pasal 1 angka 2 yaitu setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah

---

[1] Republik Indonesia, **Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) Pasal 1 Angka 2.

[2] Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM) dan BNP2TKI, **Bekerja Ke Luar Negeri secara Legal dan Aman, Buku Saku untuk Calon TKI**, Jakarta, 2011, hlm. 49

[3] Wikidpr, **Naskah Akademik RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri** (*online*), 2015, https://goo.gl/N8iTfj (diunduh pada 26 Januari 2018), hlm. 66

melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia[4].

Istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI) dapat dipadankan dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang terdapat dalam UU PPTKILN. Pada pasal 1 ayat (1) UU PPTKILN terdapat definisi dari Tenaga Kerja Indonesia yaitu setiap WNI yang telah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk suatu jangka waktu tertentu dengan menerima sejumlah upah. Istilah pekerja digunakan karena istilah istilah tersebut mempunyai makna yang lebih menghargai kemampuan intelektual dibanding kekuatan belaka[5].

Untuk dapat bekerja di luar negeri maka PMI harus memenuhi beberapa syarat yaitu[6]:

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.

Pada umumnya, sektor pekerjaan bagi pekerja migran dibagi atas dua sektor yaitu sektor formal dan informal, meski tidak semua negara membagi pekerja migran terhadap dua sektor tersebut, seperti halnya negara

[4] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) Pasal 1 Angka 2.
[5] Wikidpr, Loc.Cit.
[6] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) Pasal 5.

Hong Kong yang tidak membedakan pekerja di kedua sektor tersebut[7]. Pekerjaan sektor formal merupakan sektor pekerjaan yang mensyaratkan keahlian dan pendidikan yang tidak banyak dimiliki orang. Hal ini sekaligus menjadikan pekerja sektor formal biasanya memiliki posisi tawar yang lebih berimbang dengan pemberi kerja karena *demand* (permintaan) dan *supply* (penawaran) yang berimbang antara pekerja dan pemberi kerja[8].

Pekerja pada sektor formal pada umumnya adalah kalangan profesional, sementara pekerjaan sektor informal tidaklah diharuskan untuk memiliki keahlian tertentu, dengan kata lain pekerjaan yang dilakukan adalah pekerjaan yang dapat dilakukan oleh setiap orang dewasa dalam keadaan sehat jasmani dan rohani[9]. Menurut Lineke Stine Kuemba sektor pekerjaan formal dapat pula disebut sebagai pekerja manajerial *(white collar)* yang terdiri dari tenaga professional meliputi[10]:

a. teknisi dan sejenisnya;
b. tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan;
c. tenaga tata usaha dan sejenisnya;
d. tenaga usaha penjualan;
e. tenaga usaha jasa.

---

[7] Sumiyati, **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak**, **Jurnal Publikasi Hasil Penelitian dan Gagasan Ilmiah Multidisiplin,** Volume 5, Politeknik Negeri Bandung, Bandung, 2013, hlm.55.
[8] Ahmad Firdaus Sukomono, **Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Melalui Sertifikasi Kompetensi,** Jurnal Dialogia Iuridica, Volume- 8, Fakultas Hukum Maranatha Christian University, Bandung, 2017, hlm. 56.
[9] Ibid, hlm. 55.
[10] Lineke Stine Kuemba, **Buruh Bagasi Kapal Di Pelabuhan Kota Bitung,** Jurnal Holistik, Tahun V No 10A, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi, Manado, 2012, hlm. 2.

Sedangkan sektor pekerjaan informal yang dapat pula disebut pekerja *blue collar* bekerja pada bidang yang meliputi[11]:

a. usaha pertanian;
b. kehutanan;
c. perburuan;
d. perikanan;
e. tenaga produksi;
f. alat angkut;
g. pekerja kasar.

Indonesia melalui UU PPMI pun mengkategorikan pekerja migrannya menjadi beberapa sektor, termasuk pula sektor formal dan informal serta tambahan kategori pelaut awak kapal dan pelaut perikanan. PMI Sektor formal merupakan PMI yang bekerja pada pengguna berbadan hukum, sementara PMI sektor informal merupakan pekerja yang bekerja pada pengguna perseorangan atau rumah tangga[12].

UU PPMI juga mengkategorikan PMI menjadi PMI yang bekerja di luar negeri melalui pelaksana penempatan serta PMI yang bekerja di luar negeri dengan tidak melalui pelaksana penempatan. Jenis PMI yang kedua tersebut diistilahkan oleh UU PPMI sebagai Pekerja Migran Indonesia Perseorangan. Menurut Pasal 63 PMI perseorangan dapat bekerja pada

[11] Ibid, hlm. 3.
[12] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) Pasal 4 ayat (1)

pemberi kerja berbadan hukum dengan risiko ketenagakerjaan yang menjadi tanggung jawab pribadi dari PMI perseorangan[13].

Berdasarkan Pasal 49 UU PPMI, Pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang dapat menempatkan PMI ke luar negeri adalah[14]:

a. Badan;
b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
c. perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Berkaitan dengan pelaksana penempatan yang berwenang menempatkan PMI, UU PPMI dalam pasal 69 juga secara tegas melarang perseorangan untuk menempatkan PMI ke luar negeri. Larangan tersebut pun mempunyai sanksi pidana bagi perseorangan yang melanggar pengaturan dalam pasal 69 UU PPMI.

2. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia merupakan warga negara Indonesia (WNI), dimana setiap WNI memiliki hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban tersebut merupakan wujud hubungan antara warga negara dengan negara yang pada umumnya berupa peranan (*role*)[15].

Hak merupakan kepentingan yang dilindungi oleh hukum. Hak memberi kenikmatan dan keleluasaan kepada individu untuk

[13] Ibid, Pasal 63.
[14] Ibid, Pasal 49.
[15] Mahkamah Konstitusi, **Hak Dan Kewajiban Warga Negara Indonesia Dengan UUD 45** (*online*), 2015, MK RI, http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php?page=web.Berita&id=11732#.WpUwR-huZWE (27 Februari 2018)

melaksanakannya[16]. Hak warga negara merupakan kewenangan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang dimiliki oleh warga negara[17]. Berbeda dengan Hak Asasi Manusia yang bersifat universal, hak warga negara akan berbeda antara negara satu dengan negara lainnya. Sedangkan kewajiban warga negara merupakan sesuatu hal yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai warga negara[18].

Darwin Prints mendefinisikan hak sebagai sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban merupakan suatu prestasi baik berupa benda maupun jasa yang harus dilakukan oleh seseorang juga karena kedudukan atau statusnya[19].

Secara umum, manusia mempunyai hak untuk bekerja dan memilih pekerjaan yang cocok untuknya serta kondisi kerja yang layak dan perlindungan dari keadaan pengangguran. Hal tersebut terdapat dalam pasal 23 ayat (1) *Universal Declaration of Human Rights* (UDHR) yang menyatakan bahwa[20]:

> *"Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment."*

---

[16] Sudikno Mertokusumo, **Mengenal Hukum: Suatu Pengantar,** Liberty, Yogyakarta, 2005, hlm. 41.
[17] Johan Yasin, **Hak Azasi Manusia dan Hak Serta Kewajiban Warga Negara Dalam Hukum Positif Indonesia,** Jurnal Ilmu Hukum Syiar Madani Volume 11 No. 2, LPPM UNISBA, Bandung, 2009, hlm. 7.
[18] Ibid
[19] Ikhwan Fahrojih, **Hukum Perburuhan,** Setara Press, Malang, 2016, hlm. 36.
[20] United Nations, ***Universal Declaration of Human Rights***, *(online)*, 1948, United Nations General Assembly, http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/ (27 Februari 2018)

Pengaturan dalam pasal 23 ayat (1) UDHR tersebut merupakan dasar dari penegakan HAM di bidang ketenagakerjaan. Indonesia sebagai negara yang meratifikasi UDHR pun mengakui adanya hak asasi manusia dalam hal bekerja. Indonesia pun menjamin hak untuk bekerja ke dalam konstitusinya yaitu UUD NRI 1945 pada pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap WNI berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak[21]. Hal tersebut serupa dengan pendapat Kartasapoetra yang menyatakan bahwa pekerjaan tidak hanya bernilai ekonomi namun juga bernilai kemanusiaan[22]

Dalam UU PPMI yang diundangkan setelah Indonesia meratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Hak yang dijamin tidak hanya diberikan kepada PMI seorang, melainkan beserta hak untuk anggota keluarganya. Hak untuk calon PMI maupun PMI tertera pada pasal 6 ayat (1) UU PPMI yang menyatakan bahwa setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak[23]:

a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;

[21] Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2)
[22] Ahmad Hunaeni Zulkarnain dan Tanti Kirana Utami, Op.Cit, hlm. 409.
[23] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) Pasal 6 ayat (1).

f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
i. memperoleh akses berkomunikasi;
j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Sementara anggota keluarga dari PMI mempunyai hak yang diatur dalam pasal 6 ayat (3) UU PPMI yaitu:[24]

a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia;
b. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
d. memperoleh akses berkomunikasi.

Sedangkan mengenai kewajiban PMI, diatur dalam pasal 6 ayat (2) UU PPMI dimana PMI berkewajiban untuk:[25]

a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
d. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran lndonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

[24] Ibid, pasal 6 ayat (3)
[25] Ibid, pasal 6 ayat (2)

3. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan

Berdasarkan pasal 1 angka 4 UU PPMI Pekerja Migran Indonesia Perseorangan (PMI perseorangan) merupakan PMI yang bekerja di luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan[26]. Istilah lain yang sering disematkan kepada PMI perseorangan adalah PMI mandiri (disebut juga TKI mandiri sebelum berlakunya UU PPMI). Menurut Nisrina Muthahari, adanya PMI perseorangan dilatarbelakangi oleh *overcharging* (biaya penempatan yang melampaui batas) yang harus ditanggung oleh PMI yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan[27].

Calon PMI perseorangan harus mencari sendiri peluang kerja di luar negeri dan tidak dibenarkan untuk mencari peluang kerja melalui pihak lain serta harus berhubungan langsung dengan calon pengguna di luar negeri[28]. Dengan proses mendapatkan pekerjaan secara langsung dengan pemberi kerja, keuntungan yang didapatkan PMI perseorangan adalah biaya yang lebih rendah serta tidak adanya potongan gaji dari pihak lain (pihak ketiga dalam proses penempatan)[29].

Pengaturan mengenai PMI perseorangan dalam UU PPMI hanya terdapat dalam pasal 63 yang menyatakan bahwa:

(1) Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dapat bekerja ke luar negeri pada Pemberi Kerja berbadan hukum.
(2) Segala risiko ketenagakerjaan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan, menjadi tanggung jawab sendiri.

---

[26] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 1 angka 4.
[27] Nisrina Muthahari, **Memahami Keberangkatan TKI Jalur Mandiri** (*online*), 2014, Pusat Sumber Daya Buruh Migran, https://buruhmigran.or.id/2014/03/26/memahami-keberangkatan-tki-jalur-mandiri/ (28 Februari 2018)
[28] BNP2TKI, **Petunjuk Teknis Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja Secara Perseorangan**, Bab II angka 1.
[29] Ibid, Bab II angka 4.

(3) Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melapor pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan Perwakilan Republik Indonesia.
(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

UU PPMI tidak mengatur syarat khusus bagi calon PMI yang akan bekerja sebagai PMI perseorangan, namun sesuai dengan amanat pasal 89 UU PPMI yang menyatakan bahwa peraturan pelaksanaan dari UU PPTKILN dinyatakan masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan UU PPMI, maka pengaturan tentang PMI perseorangan yang terdapat dalam Peraturan Menteri Tenaga Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri juga masih berlaku. Dalam Permenaker tersebut terdapat pengaturan bahwa untuk dapat bekerja di luar negeri, calon PMI perseorangan harus mengajukan permohonan kepada BNP2TKI untuk mendapatkan KTKLN dengan syarat harus melampirkan:[30]

a. bukti permintaan *calling visa* dari pengguna TKI;
b. perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengguna dan TKI.

B. Kajian Umum tentang Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Hukum merupakan karya manusia berupa sekumpulan kaidah yang berupa petunjuk tingkah laku tentang bagaimana masyarakat harus dibina dan kemana masyarakat diarahkan[31]. Menurut Mochtar Kusumaatmadja,

[30] **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri,** Pasal 52 ayat (1)
[31] Satjipto Rahardjo, **Ilmu Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 18.

Hukum merupakan himpunan kaidah dan asas yang mengatur kehidupan bermasyarakat yang memiliki tujuan untuk menjaga ketertiban. Hukum tersebut meliputi lembaga serta proses demi melaksanakan kaidah tersebut dalam kehidupan bermasyarakat[32].

Hukum sangat erat kaitannya dengan masyarakat, sesuai dengan adagium "*ubi societas ibi ius"* yang berarti bahwa dimana terdapat masyarakat, disitu terdapat pula hukum. Hal ini benar adanya karena dalam masyarakat terdapat berbagai kepentingan dari masing-masing anggotanya yang memungkinkan pula terjadi konflik kepentingan. Dalam kehidupan bermasyarakat masa kini, sadar atau tidak manusia sebagai anggota masyarakat selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen)*[33]. Hukum berperan untuk mengatur hubungan antara orang yang satu dengan yang lainnya, antara orang dengan masyarakat atau antara masyarakat yang satu dengan masyarakat lainnya[34].

Menurut Satjipto Rahardjo, hukum melindungi kepentingan seseorang dengan mengalokasikan suatu kekuasaan kepadanya untuk bertindak dalam rangka kepentingannya tersebut. Pengalokasian kekuasaan ini dilakukan secara terukur, dalam arti ditentukan keluasan dan kedalamannya. Kekuasaan yang demikian itulah yang disebut sebagai hak[35].

Menurut CST Kansil, perlindungan hukum adalah penyempitan arti dari perlindungan, dimana perlindungan hukum hanyalah perlindungan

---

[32] Mochtar Kusumaatmadja, **Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional**, Binacipta, Bandung, 1986, hlm. 11.
[33] R. Soeroso, **Pengantar Ilmu Hukum,** Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm. 50.
[34] Ibid, hlm.273
[35] Satjipto Rahardjo, Op.Cit, hlm 53.

yang diberikan oleh hukum saja. Perlindungan yang diberikan oleh hukum, terkait pula dengan adanya hak dan kewajiban yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum subyek hukum[36].

Perlindungan hukum merupakan perlindungan terhadap harkat dan martabat serta pengakuan terhadap hak asasi manusia yang dimiliki oleh manusia sebagai subjek hukum dengan berdasarkan pada ketentuan hukum yang berlaku di negara tersebut guna mencegah terjadinya kesewenang-wenangan[37]. Philipus M. Hadjon pun membagi perlindungan hukum menjadi dua macam yaitu[38].

a. Perlindungan Hukum Preventif

   Perlindungan hukum preventif mempunyai makna bahwa rakyat sebagai subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan ataupun pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitif. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan hukum preventif sangat besar artinya bagi tindak pemerintahan yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi.

---

[36] C.S.T. Kansil, **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1989, hlm. 102.
[37] Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia**, Bina Ilmu, Surabaya, 1978, hlm. 19
[38] Ibid, hlm. 19

b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum represif.

Menurut Philipus M. Hadjon, terdapat dua prinsip dari perlindungan hukum berdasarkan Pancasila yaitu prinsip perlindungan terhadap pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan juga prinsip negara hukum, dimana pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia mendapat tempat utama dan dikaitkan dengan tujuan dari negara hukum[39].

Hukum berfungsi sebagai pelindung kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional[40]. Dalam menjalankan fungsi perlindungan terhadap kepentingan manusia, penegakkan hukum harus memenuhi 4 unsur, yaitu[41]:

a) Kepastian hukum (*Rechtssicherkeit*)
b) Kemanfaat hukum (*Zeweckmassigkeit*)
c) Keadilan hukum (*Gerechtigkeit*)
d) Jaminan hukum (*Doelmatigkeit*).

Hukum melindungi hak dan kewajiban setiap subyek hukum dalam kenyataan yang senyatanya. Dengan perlindungan hukum yang kokoh akan

[39] Ibid, hlm. 38.
[40] Bambang Hermoyo, **Peranan Filsafat Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan**, Jurnal Wacana Hukum Volume 9 No.2, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, 2010, hlm 37.
[41] Ishaq, **Dasar-dasar Ilmu Hukum,** Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 43.

terwujud tujuan hukum secara umum yaitu ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan[42].

Berdasarkan uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah segala bentuk perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap harkat martabat manusia. Pelaksanaan perlindungan hukum di Indonesia dilaksanakan berdasarkan Pancasila dengan mengutamakan prinsip perlindungan terhadap hak asasi manusia serta prinsip negara hukum. Perlindungan diberikan secara preventif saat belum terjadi sengketa sebagai upaya pencegahan dan juga secara represif setelah terjadinya sengketa sebagai upaya penyelesaiannya.

2. Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Perseorangan

Secara normatif, perlindungan pekerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik di tingkat konstitusi, undang-undang maupun peraturan pelaksana[43]. Dalam konteks ketenagakerjaan secara khusus terdapat ketentuan dasar dalam konstitusi yang menjamin perlindungan terhadap pekerja. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan bahwa setiap WNI berhak atas pekerjaan serta penghidupan yang layak. Begitu pula dengan pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Ketentuan-ketentuan mengenai jaminan terhadap perlindungan pekerja dalam UUD NRI 1945 merupakan mandat terhadap penyelenggara negara agar memperhatikan aspek perlindungan

[42] Bambang Hermoyo, Op. Cit, hlm. 37.
[43] Ikhwan Fahrojih, Op.Cit, hlm. 29.

hak asasi manusia dalam segala bentuknya, termasuk mengupayakan jaminannya melalui kerangka pembaruan perundang-undangan[44].

Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja yang harmonis tanpa tekanan terhadap pihak yang lemah oleh pihak yang kuat[45]. Dalam hubungan kerja, pihak yang lemah identik dengan pekerja sementara pihak yang kuat adalah pemberi kerja. Meskipun secara yuridis pekerja adalah bebas karena adanya prinsip negara Indonesia bahwa tidak ada seorangpun dapat diperbudak maupun diperhamba, tidak dapat dipungkiri bahwa secara sosiologis pekerja tidaklah bebas dan cenderung terpaksa menerima hubungan kerja dengan pemberi kerja meskipun hubungan kerja tersebut memberatkan pekerja itu sendiri[46]. Menyadari keadaan tersebut pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.[47]

Kartasapoetra dan Rience Indraningsih membagi perlindungan terhadap pekerja meliputi[48]:

a. Norma Keselamatan Kerja yang meliputi: keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja, bahan dan proses bekerja, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara melakukan pekerjaan;

---

[44] Ibid, hlm. 31.
[45] Ibid, hlm 33.
[46] Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 5
[47] Ibid.
[48] Lalu Husni, **Perlindungan Buruh (*Arbeidscherming*)**, dalam Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.96.

b. Norma Kesehatan kerja yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan serta perawatan tenaga kerja yang sakit;
c. Norma Kerja yang meliputi: perlindungan terhadap pekerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti kerja, kesusilaan, ibadah, perlindungan pekerja wanita dan anak, serta jaminan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
d. Perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan dan/atau menderita penyakit akibat pekerjaan, yang meliputi:hak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi akibat kecelakaan dan/atau penyakit akibat pekerjaan, termasuk pula hak ahli waris untuk mendapatkan ganti kerugian.

Sementara Iman Soepomo, membagi perlindungan pekerja menjadi 3 jenis yaitu[49]:

a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu perlindungan mengenai usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;
b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan mengenai usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja mengenyam dan mengembangkan perikehidupannya sebagai manusia, sebagai anggota masyarakat serta anggota keluarga;

[49] Ibid, hlm. 97.

c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan mengenai upaya untuk menjaga pekerja dari risiko kecelakaan yang disebabkan oleh alat kerja atau bahan dalam bekerja. Perlindungan ini disebut pula keselamatan kerja.

UU PPMI sebagai peraturan yang melandasi pemberian perlindungan terhadap PMI membagi perlindungan ke dalam 3 tahapan meliputi[50]:

a. Perlindungan Sebelum Bekerja
b. Perlindungan Selama Bekerja
c. Perlindungan Setelah Bekerja

Perlindungan sebelum bekerja adalah perlindungan yang diberikan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan PMI. Perlindungan ini mencakup perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Perlindungan administratif setidak-tidaknya meliputi: kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dan penetapan kondisi dan syarat kerja. Sementara perlindungan teknis yang diberikan sebelum bekerja setidak-tidaknya meliputi[51]:

a. pemberian sosialisasi serta diseminasi informasi;
b. peningkatan kualitas Calon PMI dengan adanya pelatihan kerja dan pendidikan;
c. jaminan Sosial;
d. fasilitasi pemenuhan hak Calon PMI;
e. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
f. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan serta perlindungan PMI; dan
g. pembinaan serta pengawasan.

[50] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 7.
[51] Ibid, pasal 8 ayat (3)

Sedangkan perlindungan selama bekerja merupakan perlindungan yang diberikan selama PMI beserta keluarganya berada di luar negeri. Perlindungan selama bekerja meliputi[52]:

a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabatr dinas luar negeri yang ditunjuk;
b. pemantauan serta evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
c. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
d. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
e. pemberian layanan jasa kekonsuleran;
f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian jasa advokat oleh Pemerintah dan/atau perwakilan serta perwalian sesuai hukum negara setempat;
g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
h. fasilitasi repatriasi.

Perlindungan terakhir yang diklasifikasikan dalam UU PPMI adalah perlindungan setelah bekerja yaitu perlindungan yang diberikan sejak PMI beserta keluarganya tiba di Indonesia, perlindungan ini termasuk pelayanan lanjutan agar mantan PMI dapat menjadi pekerja produktif[53]. Perlindungan setelah bekerja meliputi[54]:

a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Selain diklasifikasikan berdasarkan tahapannya, UU PPMI juga mengklasifikasikan perlindungan terhadap PMI berdasarkan bentuk perlindungan yang diberikan, perlindungan tersebut meliputi perlindungan hukum, sosial dan ekonomi.

---

[52] Ibid, pasal 21 ayat (1)
[53] Ibid, pasal 1 angka 8.
[54] Ibid, pasal 24 ayat (1)

1) Perlindungan Hukum

Perlindungan ini meliputi ketentuan bahwa PMI hanya dapat bekerja di negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing, memiliki perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia dan/atau memiliki sistem jaminan sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing[55]. Selain itu pemerintah pusat dapat pula melarang dan/atau menghentikan penempatan PMI di negara tertentu atau untuk jabatan tertentu dengan pertimbangan keamanan, perlindungan hak asasi manusia, pemerataan kesempatan kerja dan/atau untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional[56]. Adanya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja asing di negara penempatan merupakan sesuatu yang krusial mengingat pemerintah pusat dan pemerintah daerah memberikan perlindungan hukum terhadap PMI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional[57].

2) Perlindungan Sosial

Perlindungan sosial diberikan oleh pemerintah pusat dan daerah, perlindungan ini diberikan dengan memberikan pelatihan kerja serta meningkatkan kualitas Pendidikan, meningkatkan peran lembaga

[55] Lihat pasal 31 UU 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
[56] Lihat pasal 32 UU 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
[57] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 33.

akreditasi serta sertifikasi, pemberian pelatih dan pendidik yang kompeten, reintegrasi sosial dengan peningkatan ketrampilan, perlindungan pada perempuan serta anak dan pembentukan pusat perlindungan PMI di negara tempat PMI bekerja[58]

3) Perlindungan Ekonomi

Perlindungan ekonomi diberikan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah, perlindungan ini meliputi pengelolaan remitansi melalui keterlibatan lembaga perbankan maupun non bank nasional serta di negara tempat PMI bekerja, edukasi pengelolaan remitansi kepada PMI serta edukasi kewirausahaan[59].

Menurut UU PPMI, PMI perseorangan dapat bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum. Dalam UU PPMI, tidak dimungkinkan bagi PMI perseorangan untuk bekerja pada pemberi kerja perseorangan maupun sebagai pelaut awak kapal atau pelaut perikanan seperti halnya PMI yang ditempatkan di luar negeri oleh pelaksana penempatan. Pengaturan ini berarti bahwa PMI perseorangan hanya dapat bekerja pada sektor formal, secara tidak langsung pengaturan ini merupakan bentuk perlindungan preventif dari Pemerintah yang berkenan agar PMI yang bekerja di luar negeri secara perseorangan adalah kalangan profesional yang memiliki posisi tawar lebih baik berimbang antara pemberi kerja dengan pekerja yang dalam hal ini adalah PMI perseorangan.

Perjanjian kerja antara PMI perseorangan dengan pemberi ikerja yang memuat syarat ikerja, hak, idan kewajiban setiap ipihak, iserta

[58] Ibid, pasal 34.
[59] Ibid, pasal 35.

ijaminan ikeamanan dan ikeselamatan selama ibekerja akan cenderung mengabaikan hak dan kepentingan dari PMI perseorangan apabila PMI perseorangan bukan merupakan seorang profesional.

Perlindungan preventif tersebut dilakukan mengingat tidak ada standar yang jelas bagi pekerja migran sektor informal, termasuk mengenai gaji, jam kerja, batasan pekerjaan, hari libur dan hak lain yang secara umum diterima oleh pekerja sektor formal[60]. Toby Shelley dalam bukunya yang berjudul **"***Exploited: Migrant Labour in the New Global Economy***"** menyatakan bahwa sebagian besar pekerja migran sektor informal mengalami masalah jam kerja dan pembayaran upah yang buruk, diperparah pula dengan tersembunyinya pekerja yang tinggal di dalam rumah pemberi kerja sehingga membuat ia rentan akan kekerasan fisik dan eksploitasi seksual[61].

C. Kajian Umum tentang Penempatan Tenaga Kerja

1. Pengertian Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan[62]. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

---

[60] Yoga Khirari Haggai, **Moratorium Sebagai Upaya Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Indonesia Bidang Penata Laksana Rumah Tangga yang Bekerja di Arab Saudi**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2016, hlm. 37.

[61] Rizka Puspitasari, **Analisis Penyebab Praktik Kerja Paksa di Arab Saudi: Fenomena Kerja Paksa terhadap TKI Informal (2011-2014),** Journal of International Relations, Volume 2 No. 3, Universitas Diponegoro, Semarang, 2016, hlm. 210.

[62] **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja,** Pasal 1 angka 1.

penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah[63]. Pemerintah mempunyai tanggung jawab dalam pelayanan penempatan tenaga kerja. Pelayanan tersebut dilakukan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal serta menempatkan pekerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan[64].

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum[65]. Penempatan tenaga kerja dilakukan dengan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi.

1) Asas terbuka

   Asas terbuka mempunyai makna bahwa pemberian informasi kepada pencari kerja dilakukan secara jelas meliputi jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini menjadi keharusan guna memberikan perlindungan kepada pekerja serta untuk mencegah perselisihan setelah pekerja ditempatkan[66].

---

[63] Republik Indonesia, **Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) Pasal 32 ayat (3)
[64] Ibid, Penjelasan Umum
[65] Ibid, Pasal 32 ayat (2)
[66] Ibid, Penjelasan Pasal 32

2) Asas bebas

Asas bebas mempunyai makna bahwa pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan, begitu pula untuk pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja, sehingga tidak dibenarkan pencari kerja dipaksa untuk menerima suatu pekerjaan dan pemberi kerja tidak dibenarkan dipaksa untuk menerima tenaga kerja yang ditawarkan[67].

3) Asas obyektif

Asas obyektif mempunyai makna agar pemberi kerja menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan dengan melihat kepentingan umum[68].

4) Asas adil dan setara tanpa diskriminasi

Asas ini mempunyai makna bahwa penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, dan aliran politik[69].

Penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri terbagi menjadi penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota dalam satu provinsi serta penempatan tenaga kerja antar provinsi. Penempatan tenaga kerja antar kabupaten/kota disebut pula dengan Antar Kerja Lokal (AKL)[70], sementara penempatan tenaga kerja

---

[67] Ibid.
[68] Ibid
[69] Ibid
[70] **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja,** Pasal 1 angka 3.

antar provinsi disebut pula sebagai Antar Kerja Daerah (AKAD)[71]. Untuk penempatan tenaga kerja di luar negeri disebut dengan Antar Kerja Negara (AKAN)[72].

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja yaitu instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan lembaga swasta berbadan hukum[73].

2. Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Penempatan PMI dilakukan sebagai suatu upaya mewujudkan hak serta kesempatan yang adil bagi warga negara untuk memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang layak, dimana dalam pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan "harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional"[74].

Penempatan PMI juga dikenal sebagai perjanjian kerja Antar Kerja Negara (AKAN). Istilah tersebut mengandung dua komponen yakni suatu perjanjian yang menimbulkan hubungan kerja dan komponen suatu jenis perjanjian yang dilakukan antar dua negara. Hal ini berarti bahwa perjanjian kerja AKAN merupakan bentuk lebih khusus dari perjanjian kerja pada umumnya[75].

---

[71] Ibid, Pasal 1 angka 4.
[72] Ibid, Pasal 1 angka 5.
[73] Ibid, Pasal 3.
[74] Lihat konsiderans huruf d UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
[75] Agusfian Wahab, **Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara,** dalam Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 266.

Penempatan PMI ke luar negeri yang disebut pula Antar Kerja Negara (AKAN) mempunyai manfaat yang besar yaitu[76]:

a. Mempercepat hubungan antar negara (negara pengirim dan negara tujuan penempatan).
b. Mendorong terjadinya pengalaman kerja dan alih teknologi.
c. Meningkatkan pembayaran di dalam neraca pembayaran negara/devisa.

Penempatan PMI untuk bekerja ke luar negeri dilakukan oleh Pelaksana penempatan PMI yang terdiri atas[77]:

a. Badan;
b. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; atau
c. Perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Meski hanya terdapat 3 pelaksana penempatan yang diakui oleh UU PPMI, namun UU PPMI juga memberikan kesempatan kepada WNI yang berminat untuk menjadi PMI tanpa harus melalui pelaksana penempatan. PMI yang bekerja di luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan dikenal sebagai PMI perseorangan.

UU PPMI mengatur secara tegas negara yang dapat dijadikan negara tujuan penempatan bagi PMI untuk bekerja yaitu negara yang telah memiliki pengaturan perlindungan pekerja asing, memiliki perjanjian tertulis antara

---

[76] Ibid, hlm. 266.
[77] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 49.

pemerintah Indonesia dengan negara terkait serta memiliki jaminan atau asuransi sosial terhadap pekerja asing.[78]

Pemerintah juga mempunyai kewenangan untuk mengambil kebijakan untuk menghentikan dan/atau melarang penempatan PMI untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan pertimbangan:

a. keamanan;

b. perlindungan hak asasi manusia;

c. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau

d. kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional

Kebijakan untuk menghentikan dan/atau melarang penempatan PMI yang juga dikenal sebagai moratorium tersebut dilakukan agar semua pihak baik di dalam negeri maupun di luar negeri dapat memperbaiki serta mengevaluasi sistem penempatan dan perlindungan PMI[79].

[78] Ibid, pasal 31.
[79] Yoga Khirari Haggai, Op.Cit, hlm. 18.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) atau hukum yang dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku masyarakat terhadap apa yang dianggap pantas[1]. Penelitian normatif berawal dari ketidakjelasan norma, baik karena kekosongan norma, kekaburan norma maupun pertentangan norma[2].

Penelitian ini dilakukan karena terdapat kekaburan norma mengenai batasan risiko ketenagakerjaan yang ditimbulkan dari pengaturan pasal 63 ayat (2) UU PPMI. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan **"Batasan Risiko Ketenagakerjaan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan"** untuk mendapatkan kejelasan makna dari risiko ketenagakerjaan yang dimaksud dalam pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

---

[1] Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, **Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, Prenadamedia Group, 2016, hlm 124

[2] Johny Ibrahim, **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif,** Bayumedia Publishing, Malang, 2007, hlm. 57.

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan adalah metode ilmiah dalam mengolah suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis memilih menggunakan 2 jenis pendekatan yaitu:

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

   Pendekatan ini dilakukan dengan meneliti peraturan-peraturan hukum yang mengatur tentang perlindungan PMI guna mendapatkan jawaban mengenai batasan risiko ketenagakerjaan yang ditanggung sendiri oleh PMI Perseorangan .

2. Pendekatan Analitis (*Analytical Approach*)

   Pendekatan ini dilakukan dengan melakukan analisis terhadap bahan hukum guna mengetahui makna yang dikandung dalam istilah-istilah yang digunakan dalam perundang-undangan secara konsepsional[3]. Pendekatan ini dilakukan karena terdapat ketidakjelasan batasan risiko ketenagakerjaan yang ditanggung sendiri oleh PMI perseorangan dalam rumusan norma pasal 63 ayat (2) UU PPMI sehingga perlindungan dari negara atas risiko yang diterima PMI perseorangan pun menjadi tidak jelas pengaturannya.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini didapatkan melalui perpustakaan, jurnal, internet, peraturan perundang-undangan dan sumber lain yang memungkinkan dalam memperoleh bahan hukum guna

[3] Ibid, hlm. 310.

menunjang penelitian ini, terdapat tiga jenis bahan hukum yang digunakan oleh penulis, yaitu:

1. Bahan Hukum primer berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Bahan hukum primer tersebut bersumber dari:
    a. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
    b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
    c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri
    d. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
    e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/IV/2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja
    f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri
    g. *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (disahkan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on The

Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya)

2. Bahan Hukum Sekunder

   Di dalam penelitian ini penulis menggunakan bahan hukum sekunder yang dapat menunjang serta memberi penjelasan dari bahan hukum primer, seperti pendapat para ahli hukum dan doktrin yang didapatkan dari buku, artikel, jurnal, serta sumber sumber lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

3. Bahan Hukum Tersier

   Bahan hukum tersier digunakan oleh peneliti untuk memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti:

   a. Kamus Hukum
   b. Kamus Besar Bahasa Indonesia
   c. Kamus Inggris-Indonesia

D. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Sesuai dengan jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu penelitian normatif maka teknik yang digunakan untuk menelusuri bahan hukum yang diperlukan adalah dengan melakukan studi kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan di:

a. Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya
b. Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya

c. Perpustakaan lainnya

d. Internet

E. Teknik Analisis Bahan Hukum

Dalam menganalisis bahan-bahan hukum yang sudah dikumpulkan, penulis menggunakan metode interpretasi yang berfungsi sebagai alat untuk mengetahui makna undang-undang[4]. Metode interpretasi yang digunakan adalah interpretasi gramatikal dan interpretasi sistematis.

Interpretasi gramatikal merupakan teknik penafsiran untuk mengetahui makna suatu norma dengan menguraikannya menurut bahasa dan susunan katanya[5], teknik ini digunakan oleh penulis dengan menganalisis susunan kata dalam pasal 63 ayat (2) UU PPMI guna mengetahui makna dari frasa "risiko ketenagakerjaan".

Interpretasi sistematis merupakan teknik penafsiran yang dilakukan dengan meninjau susunan norma satu dengan lainnya, baik dalam peraturan perundang-undangan yang sama maupun dengan peraturan perundang-undangan yang lain[6], teknik ini digunakan oleh penulis dengan meninjau seluruh peraturan perundang-undangan terkait dengan perlindungan serta risiko ketenagakerjaan bagi PMI guna mencapai tujuan untuk menganalisis batasan risiko ketenagakerjaan bagi PMI perseorangan.

---

[4] Sudikno Mertokusumo, **Mengenal Hukum Suatu Pengantar**, Liberty, Yogyakarta, 2007, hlm 169.
[5] Ibid, hlm. 171.
[6] Wibowo Tunardy, **Penafsiran Hukum/Interpretasi Hukum** (*online*), 2012, Jurnal Hukum, http://www.jurnalhukum.com/penafsiran-hukum-interpretasi-hukum/ (12 Maret 2018)

F. Definisi Konseptual

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa definisi konseptual, yaitu:

a) Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang sedang melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia**.**

b) Perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia adalah perlindungan hukum kepada pekerja migran Indonesia selama bekerja di luar negeri yang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa ada tekanan dari salah satu pihak[7].

c) Batasan adalah penjelasan dari ketentuan[8] pasal 63 ayat (2) UU PPMI yang mengatur tentang risiko ketenagakerjaan yang dialami oleh PMI perseorangan.

[7] Ikhwan Fahrojih, Op.Cit, hlm. 33
[8] Kamus Besar Bahasa Indonesia, (*online*) https://kbbi.web.id/batas (15 Maret 2018)

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Analisis Pengaturan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Selama bekerja di Luar Negeri

Pekerjaan merupakan sesuatu yang sangat vital bagi manusia dalam menjalani kehidupan. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan manusia guna memenuhi kebutuhan hidupnya serta keluarganya, selain itu pekerjaan juga merupakan sarana aktualisasi diri karena manusia akan merasa kehidupannya lebih berharga dengan bekerja[1]. Oleh karena itu pekerjaan menjadi suatu hak asasi manusia yang harus dilindungi guna menghormati dan menjaga harkat martabat manusia.

Setiap orang mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan, namun nyatanya keterbatasan lapangan pekerjaan di suatu wilayah membuat migrasi ketenagakerjaan tidak dapat dihindari. Indonesia dengan statusnya sebagai negara berkembang[2] juga mengakomodir warga negaranya yang ingin bekerja di luar negeri karena keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri, yang dikenal sebagai Pekerja Migran Indonesia.

---

[1] Adharinalti, **Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ilegal di Luar *Irregular* di Luar Negeri,** Jurnal Rechtsvinding, Volume 1 Nomor 1, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 2012, hlm. 158

[2] Menurut Prof. Dr. Almasdi Syahza, ciri negara berkembang adalah standar hidup serta produktivitas yang rendah, tingkat pertumbuhan penduduk dan beban ketergantungan tinggi yang disertai tingkat pengangguran yang tinggi pula, serta ketergantungan terhadap sektor pertanian dan ekspor barang primer dan ketergantungan pada hubungan internasional.

Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia[3]. Migrasi WNI untuk bekerja di luar negeri sebagai PMI merupakan salah satu upaya untuk menanggulangi masalah pengangguran di dalam negeri[4].

Faktor utama yang mendorong WNI bekerja di luar negeri adalah besarnya jumlah angkatan kerja karena jumlah penduduk yang juga sangat besar, namun tidak diimbangi dengan ketersediaan lapangan pekerjaan di dalam negeri. Lapangan pekerjaan di dalam negeri pun upahnya sangat kecil dan tidak dapat digunakan untuk menaikkan taraf hidup masyarakat, sehingga dengan bekerja di luar negeri mereka mempunyai harapan besar untuk mengubah hidupnya beserta keluarganya menjadi lebih baik.

Menurut laporan Bank Dunia Indonesia, setidaknya terdapat lima manfaat dari migrasi yang dilakukan oleh Pekerja Migran, yaitu:[5]

1. Pekerjaan berbayar

   Pada umumnya PMI yang bekerja di luar negeri adalah angkatan kerja yang menganggur sebelumnya. Sebelum bermigrasi ke luar negeri, sekitar 56% PMI melakukan pekerjaan bersama keluarga tanpa memperoleh bayaran atau mengurus pekerjaan rumah tangga, hanya 44% dari PMI yang telah memiliki pekerjaan berbayar sebelum mereka bermigrasi ke luar negeri.

---

[3] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 1 angka 2.
[4] Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan,** Sinar Grafika, Jakarta, 2011 hlm.236
[5] Bank Dunia Indonesia, **Pekerja Global Indonesia Antara Peluang dan Risiko**, World Bank Group, 2017, hlm. 3

2. Penghasilan lebih tinggi

   Menurut Bank Indonesia berdasarkan survei, rata-rata PMI memperoleh penghasilan mencapai Rp.3.700.000,- per bulan, dengan kata lain mencapai empat kali lipat lebih besar dari rata-rata penghasilan PMI sebelum bermigrasi. Bahkan untuk PMI yang bekerja di negara maju di kawasan Asia, pendapatan mereka mencapai enam kali lebih besar dari penghasilan mereka di Indonesia.

3. Perolehan ketrampilan dan pengalaman

   Berdasarkan survei, mayoritas dari PMI (77%) yang telah selesai bekerja di luar negeri menyatakan bahwa mereka memperoleh ketrampilan serta pengalaman baru setelah bermigrasi. Bekal ketrampilan dan pengalaman tersebut mempermudah mereka untuk mendapatkan pekerjaan yang layak saat kembali ke Indonesia.

4. Meringankan beban keuangan rumah tangga

   Keluarga PMI merasakan dampak nyata secara finansial dari migrasi PMI berkat remitansi yang mampu menutup biaya kebutuhan pokok ditambah kebutuhan pendidikan serta kesehatan. Berdasarkan penelitian juga dilaporkan bahwa kemungkinan rumah tangga untuk jatuh miskin berkurang hingga 28% berkat remitansi (Adams dan Cuecuecha, 2011).

5. Manfaat jangka panjang

   Remitansi dari PMI selama bekerja di luar negeri juga digunakan untuk menata kehidupan PMI beserta keluarganya untuk jangka

panjang. Sekitar 40% remitansi mereka alokasikan untuk pendidikan keluarga, 15% untuk modal usaha serta 20% untuk tabungan.

Indonesia mulai melirik migrasi ketenagakerjaan ke luar negeri sejak era orde baru seiring dengan adanya arus globalisasi di dunia yang menjadikan industri sebagai titik sentral dalam menopang perekonomian negara[6]. Sektor industri di negara maju yang membutuhkan banyak pekerja menjadikan sektor domestik pada negara tersebut menjadi kekurangan pekerja, hal ini dikarenakan penduduk lokal dari negara tersebut memilih mendapatkan penghasilan dengan bekerja di industri ketimbang bekerja di sektor domestik. Hal inilah yang menjadikan tingginya *demand* dari negara maju akan pekerja dari negara-negara berkembang[7].

Diana Fatmawati dalam tesisnya memberikan pandangannya terhadap pengiriman tenaga kerja ke luar negeri yang dimulai pada era orde baru:

> "Pada era orde baru, tingginya angka pengangguran serta minat bekerja di luar negeri menjadikan pemerintah mulai melirik potensi untuk mengirim tenaga kerja ke luar guna mengatasi masalah pengangguran serta kemiskinan sekaligus, ditambah pula dengan tambahan devisa yang didapatkan oleh negara dari hasil remitansi tenaga kerjanya yang bekerja di luar negeri"

Pada era ini pemerintah juga mengeluarkan pengaturan tentang migrasi ketenagakerjaan yang dikenal dengan sebutan "Antar Kerja Antar Daerah" serta "Antar Kerja Antar Negara". Pengaturan tentang migrasi ketenagakerjaan tersebut diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja

---

[6] Diana Fatmawati, **Perubahan Kebijakan Indonesia dalam Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi tahun 2011-2014**, Tesis, Yogyakarta, Fakultas Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016, hlm. 5

[7] Ibid.

Nomor 4 tahun 1970 dimana sejak saat itu pula migrasi ketenagakerjaan ke luar negeri mulai melibatkan pihak swasta[8].

Setelah migrasi tenaga kerja mulai dilakukan di masa orde baru, pada masa reformasi pun migrasi terus dilakukan bahkan mengalami peningkatan jumlah yang signifikan dari segi TKI yang bekerja di luar negeri. Hal ini dikarenakan tingginya angka pemutusan hubungan kerja akibat krisis moneter yang melanda Indonesia pada akhir masa orde baru yang mengakibatkan kebijakan pemerintah dalam migrasi ketenagakerjaan pun berubah.

> "Pada awalnya orientasi migrasi ketenagakerjaan ke luar negeri diarahkan kepada TKI pada sektor formal, namun kebijakan tersebut berubah setelah krisis moneter terjadi. Migrasi ketenagakerjaan dilakukan dengan menempatkan sebanyak mungkin tenaga kerja ke luar negeri guna mengurangi angka pengangguran yang sangat besar di dalam negeri."[9]

Pada era reformasi hingga saat ini, mayoritas PMI yang bekerja di luar negeri adalah wanita, dengan sektor domestik sebagai pekerja rumah tangga yang menjadi sektor terbanyak dalam menampung para PMI. Banyaknya PMI yang bekerja di luar negeri, terutama wanita yang bekerja di sektor domestik memberikan masalah baru yaitu rentannya permasalahan yang mungkin terjadi kepada PMI yang bekerja di luar negeri.

Untuk menanggulangi permasalahan yang terjadi pada PMI, maka pemerintah pun mengeluarkan peraturan-peraturan sebagai langkah untuk

---

[8] BNP2TKI, **Sejarah Penempatan TKI Hingga BNP2TKI** *(online)*, 2011, BNP2TKI, http://www.bnp2tki.go.id/frame/9003/Sejarah-Penempatan-TKI-Hingga-BNP2TKIl , (11 Mei 2018)

[9] Diana Fatmawati, Op. Cit, hlm. 7.

memberikan perlindungan terhadap PMI. Peraturan guna mengatur PMI telah dibuat sejak awal dibukanya keran migrasi ketenagakerjaan ke luar negeri oleh pemerintahan yang dipimpin Presiden Soeharto yaitu pada masa orde baru, tepatnya pada tahun 1970 dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 4 Tahun 1970 tentang Pengerahan Tenaga Kerja. Peraturan ini mendapatkan beberapa kali penyempurnaan karena materi pengaturan pada awal dikeluarkannya peraturan ini adalah hanya mengenai pengerahan tenaga kerja, belum mengenai perlindungan.

Pada era Presiden B.J. Habibie terdapat dua Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) berkaitan dengan PMI, pertama adalah Kepmenaker No. 92 tahun 1998 yang mengatur tentang asuransi untuk PMI. Pada Kepmenaker ini masih belum terdapat bentuk spesifik dari perlindungan yang diberikan oleh negara terhadap PMI, pengaturannya lebih banyak mengenai aspek operasional dan manajerial dalam pemberian asuransi untuk PMI[10].

Kepmenaker No. 204 tahun 1999 merupakan Kepmenaker kedua pada era Presiden B.J. Habibie yang mengatur tentang penempatan PMI di luar negeri. Pada Kepmenaker ini memang terdapat pengaturan mengenai perlindungan PMI, meskipun materi pengaturannya pun belum memberikan kepastian perlindungan bagi PMI karena fokus utama dari Kepmenaker ini

[10] Ana Sabhana Azmy, **Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010,** Yayasan Pustaka Obor, Jakarta, 2012, hlm. 51.

adalah mengenai hubungan antara swasta dengan pemerintah dalam menempatkan PMI di luar negeri.

Pada era Presiden Abdurrahman Wahid, pemerintah mulai melihat bahwa banyak PMI yang mengalami permasalahan di luar negeri, sehingga Presiden mengeluarkan Keppres Nomor 109 tahun 2001 jo. Kepmenlu Nomor 53 tahun 2001 yang menjadi dasar dibentuknya Direktorat Perlindungan WNI dan Badan Hukum Indonesia. Namun upaya memberikan perlindungan dengan Keppres dan Kepmenlu tersebut pun masih belum maksimal karena perlindungan yang diberikan hanya berupa keputusan, bukan berupa peraturan perundang-undangan[11].

Pada era Presiden Megawati Soekarnoputri disahkanlah dasar perlindungan terhadap PMI yang berbentuk Undang-Undang. Terdapat dua peraturan perundang-undangan yang disahkan pada era ini. Undang-Undang pertama uyang disahkan adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UUK). UU ini menjadi dasar dari segala peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, di dalamnya terdapat pula pasal yang mengamanatkan adanya UU yang mengatur mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri yang terdapat pada pasal 33 jo. pasal 34 UUK.

Pasal 33 UUK menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri serta penempatan di luar negeri. Sementara pasal 34 UUK menyatakan bahwa ketentuan tentang

[11] Diana Fatmawati, Op.Cit, hlm. 14.

penempatan tenaga kerja di luar negeri diatur menggunakan Undang-Undang.

Kedua pasal tersebut lah yang mendasari dibentuknya UU kedua tentang ketenagakerjaan yang disahkan pada era Presiden Megawati yaitu UU PPTKILN. Meskipun dalam penamaan UU ini terdapat dua unsur pokok yakni penempatan dan perlindungan TKI, nyatanya pengaturan tentang perlindungan masih sangat minim ketimbang pengaturan tentang penempatan TKI. UU PPTKILN hanya mengakomodir 8 pasal mengenai perlindungan dalam Bab Perlindungan TKI dari total 109 pasal yang terdapat dalam UU tersebut. Hal ini berbanding terbalik dengan pengaturan dalam Bab Tata Cara Penempatan yang mencapai 49 pasal. Adanya perlindungan yang diatur dalam UU PPTKILN pun sangat sulit untuk dilaksanakan karena pengaturannya hanya mengenai hal-hal umum.

Pada era Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, pengaturan mengenai perlindungan terhadap PMI diperbaiki dengan mengesahkan beberapa peraturan pelaksana. Salah satunya adalah Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (PP PTKILN). Namun pada era tersebut, perlindungan terhadap PMI masih belum maksimal karena peran untuk memberikan perlindungan masih banyak dibebankan kepada pihak swasta[12].

Berkaca pada hal tersebut, pada era pemerintahan Presiden Joko Widodo, pemerintah mengesahkan UU PPMI yang sekaligus mencabut UU PPTKILN. Pada UU PPMI mulai terdapat pengaturan spesifik mengenai

[12] Satryo Pringgo, **Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,** Jurnal Tesis, Yogyakarta, Fakultas Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015, hlm. 9.

perlindungan terhadap PMI sejak sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja yang meliputi pengaturan tentang perlindungan dan hak PMI, jaminan sosial bagi PMI, serta tugas dari pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk melindungi PMI[13]. Pengesahan UU PPMI ini merupakan suatu keharusan, karena menilik dari pengaturan UU PPTKILN yang telah dicabut, negara terindikasi mengingkari tujuan dari negara yang terdapat pada pembukaan UUD NRI 1945 yang berbunyi "melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia"[14].

Kewajiban negara untuk memberikan perlindungan hukum terhadap WNI yang sedang bekerja di luar negeri pun mempunyai tujuan konkrit. Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah[15]. Dalam hubungan kerja, pihak yang lemah identik dengan pekerja sementara pihak yang kuat adalah pemberi kerja. Meskipun secara yuridis pekerja adalah bebas karena adanya prinsip negara Indonesia bahwa tidak ada seorangpun dapat diperbudak maupun diperhamba, tidak dapat dipungkiri bahwa secara sosiologis pekerja tidaklah bebas dan cenderung terpaksa menerima hubungan kerja dengan pemberi kerja meskipun hubungan kerja tersebut

[13] Sekretariat Migrant Care, **Pastikan UU PPMI Tidak Dibajak Oleh Kepentingan yang Anti Buruh Migran** *(online)*, 2017, Migrant Care, http://www.migrantcare.net/2017/10/pastikan-uu-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-tidak-dibajak-oleh-kepentingan-kepentingan-yang-anti-buruh-migran/ (12 Mei 2018)
[14] Satryo Pringgo, Op.Cit. hlm. 10
[15] Ibid, hlm 33.

memberatkan pekerja itu sendiri[16]. Menyadari keadaan tersebut pemerintah mengesahkan peraturan perundang-undangan untuk melindungi pekerja guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia[17].

Pengaturan mengenai perlindungan terhadap PMI merupakan wujud jaminan dari negara atas hak asasi sekaligus hak konstitusional yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) UUD NRI 1945.

Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 menyatakan bahwa setiap WNI mempunyai hak untuk mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak, sementara pasal 28D ayat (2) menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang layak dalam hubungan kerja. Ketentuan-ketentuan mengenai jaminan terhadap perlindungan pekerja dalam UUD NRI 1945 merupakan mandat terhadap penyelenggara negara agar memperhatikan aspek perlindungan hak asasi manusia dalam segala bentuknya, termasuk mengupayakan jaminannya melalui kerangka pembaruan perundang-undangan[18].

UUK sebagai norma induk dari ketenagakerjaan di Indonesia pun menjamin bahwa pekerja mempunyai hak mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa ada diskriminasi dalam bekerja[19]. Bila menelaah lebih spesifik mengenai perlindungan WNI di luar negeri, Indonesia telah menegaskan dalam Undang-Undang Nomor 37 tahun 1999 tentang

---

[16] Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm.5
[17] Ibid.
[18] Ikhwan Fahrojih, **Hukum Perburuhan,** Setara Press, Malang, 2016, hlm. 31.
[19] Pasal 5 UUK berbunyi "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan", sementara pasal 6 UUK berbunyi "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."

Hubungan Luar Negeri bahwa negara wajib melindungi, mengayomi serta memberi bantuan hukum untuk WNI yang berada di luar negeri dengan berdasarkan hukum nasional serta kebiasaan internasional.

Norma-norma tersebut, baik yang berada dalam UUD NRI 1945, UUK, maupun UU Hubungan Luar Negeri merupakan dasar bagi negara untuk melindungi PMI yang sedang bekerja di luar negeri.

Perlindungan hukum terhadap PMI yang merupakan bentuk perlindungan terhadap harkat martabat manusia dirumuskan dalam rumusan UU PPMI. Secara tegas negara melindungi PMI pada sejak dari sebelum bekerja di luar negeri, selama bekerja di luar negeri dan juga setelah mereka bekerja di luar negeri. Rumusan pasal 33 UU PPMI menyatakan bahwa:

> "Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukuman terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukuman negara tujuan penempatan, beserta hukum dan kebiasaan internasional."

Secara umum perlindungan terhadap PMI dijamin oleh pemerintah pusat sesuai dengan rumusan pasal 39 huruf a jo. huruf g UU PPMI. Pasal 39 huruf a UU PPMI menyatakan bahwa pemerintah pusat mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk menjamin perlindungan calon PMI dan/atau PMI dan keluarganya sementara pasal 39 huruf g menyatakan bahwa pemerintah pusat juga mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melakukan upaya guna menjamin pemenuhan hak dari PMI secara optimal selama bekerja di luar negeri.

Pemberian perlindungan terhadap PMI menurut UU PPMI terbagi menjadi tiga tahapan meliputi[20]:

a. Perlindungan Sebelum Bekerja

b. Perlindungan Selama Bekerja

c. Perlindungan Setelah Bekerja

Perlindungan sebelum bekerja dan setelah bekerja merupakan tugas dan tanggung jawab dari pemerintah daerah, meliputi pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten/kota. Hal tersebut diatur dalam pasal 40 huruf e jo. pasal 41 huruf e.

Pasal 40 huruf e UU PPMI menyatakan bahwa salah satu tugas dan tanggung jawab pemerintah daerah provinsi adalah "memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja" sementara pasal 41 huruf e UU PPMI menyatakan bahwa pemerintah daerah kabupaten/kota mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk "memberikan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya".

Sementara perlindungan selama masa bekerja seperti yang dimaksud pasal 7 huruf b UU PPMI merupakan tanggung jawab dari pemerintah pusat melalui badan yang dibentuk oleh Presiden sesuai dengan pasal 46 ayat (1) jo. pasal 47 huruf d UU PPMI. Pasal 46 ayat (1) berbunyi "Tugas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang

[20] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 7.

dibentuk oleh Presiden" sementara pasal 47 huruf d UU PPMI menyatakan bahwa badan bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam "memberikan Pelindungan Selama Bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan".

PP PTKILN sebagai peraturan pelaksana yang masih berlaku dengan ketentuan apabila tidak bertentangan dengan UU PPMI pun mengatur mengenai perlindungan pada tiga tahapan tersebut. Namun PP PTKILN tidak memberikan pengaturan tentang pihak mana yang bertanggung jawab memberikan perlindungan terhadap PMI pada masing-masing tahapan bekerja tersebut.

PP PTKILN hanya memberikan pengaturan dalam pasal 4 bahwa "Pemerintah bersama pihak terkait dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, wajib memberikan perlindungan secara penuh dan tanpa diskriminasi kepada calon TKI/TKI." Pengaturan tentang pihak yang memberikan perlindungan pada suatu tahapan bekerja hanya terdapat pada masa penempatan/selama PMI bekerja di luar negeri. PP PTKILN menyatakan bahwa perlindungan masa penempatan diberikan oleh perwakilan[21]. Perwakilan yang dimaksud adalah perwakilan diplomatik serta perwakilan konsuler pada negara penempatan PMI.

Pengaturan pada PP PTKILN tersebut pun berbeda dengan UU PPMI. Pada UU PPMI perwakilan tidak dibebankan tanggung jawab penuh untuk memberikan perlindungan selama PMI bekerja di luar negeri

[21] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) Pasal 16 ayat (1)

melainkan sebagai pihak yang berperan serta dalam memberikan perlindungan. Pada pasal 21 ayat (1) huruf f UU PPMI dinyatakan bahwa Pemerintah dan/atau Perwakilan melakukan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum terhadap PMI.

Berikut merupakan tabel tentang tanggung jawab pemberian perlindungan hukum terhadap PMI pada 3 tahapan bekerja menurut peraturan perundang-undangan terkait:

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Tabel 1

Tanggung Jawab Pemberian Perlindungan Hukum Terhadap Menurut UU PPMI

Tahapan Bekerja	Pemerintah Pusat		Pemerintah Daerah Provinsi	Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota
Sebelum Bekerja	Pasal 39 huruf a: "menjamin perlindungan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya."		Pasal 40 huruf e: "memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja"	Pasal 41 huruf e: "memberikan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya"
Selama Bekerja		1. Pasal 39 huruf g: "melakukan upaya untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara optimal di negara tujuan penempatan" 2. Pasal 46 ayat (1):		

		"tugas Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Badan yang dibentuk oleh Presiden." 3. Pasal 47 huruf d: "kepala badan bertugas sebagai pelaksana kebijakan "memberikan perlindungan Selama Bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan." 4. Pasal 21 ayat 1 huruf f: "pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian jasa advokat oleh Pemerintahan dan/atau perwakilan beserta perwalian sesuai hukum negara setempat."		

Setelah Bekerja		Pasal 24 ayat (2): "perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah."	1. Pasal 40 huruf e: "memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja" 2. Pasal 24 ayat (2): "perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah."	1. Pasal 41 huruf e: "memberikan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya" 2. Pasal 24 ayat (2): "perlindungan setelah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah."

Sumber: Bahan Hukum Primer, diolah penulis, 2018

Sesuai dengan batasan dari penelitian ini maka peneliti akan menganalisis tentang bentuk perlindungan selama bekerja bagi PMI guna mengetahui batasan risiko yang menjadi tanggung jawab sendiri dari PMI. Berdasarkan pengaturan yang terdapat dalam UU PPMI, perlindungan selama bekerja diberikan oleh Pemerintah Pusat melalui Badan yang dibentuk oleh Presiden. Badan tersebut merupakan "lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu."[22]

Perlindungan selama bekerja merupakan "keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri."[23]. Menurut UU PPMI Perlindungan selama bekerja meliputi[24]:

a. pendataan dan pendaftaran;
b. pemantauan dan evaluasi pekerjaan, kondisi kerja serta pemberi kerja;
c. fasilitasi terhadap pemenuhan hak PMI;
d. fasilitasi terhadap penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
e. layanan jasa kekonsuleran;
f. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian jasa advokasi oleh Pemerintahan dan/atau perwakilan beserta perwalian sesuai hukum negarad setempat;
g. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
h. fasilitasi repatriasi.

PP PTKILN pun mengatur mengenai perlindungan selama bekerja, pada PP tersebut jenis perlindungan yang diberikan selama bekerja meliputi:[25]

---

[22] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 1 angka 26.
[23] Ibid, pasal 1 angka 7
[24] Ibid, pasal 21 ayat (1)
[25] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) Pasal 17.

a. pembinaan dan pengawasan;
b. bantuan dan perlindungan kekonsuleran;
c. pemberian bantuan hukum;
d. pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI;
e. perlindungan dan bantuan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional; dan
f. upaya diplomatik.

Terdapat beberapa jenis perlindungan yang sama-sama diatur pada kedua peraturan perundang-undangan tersebut, namun ada pula perlindungan yang telah diatur pada PP PTKILN namun tidak diatur dalam UU PPMI. Padahal UU PPMI yang telah mencabut UU PPTKILN seharusnya mampu menggantikan UU PPTKILN untuk menjadi dasar bagi segala peraturan pelaksana termasuk PP PTKILN guna memberikan perlindungan yang komprehensif bagi PMI.

Peraturan mengenai perlindungan selama bekerja yang diatur dalam PP PTKILN namun tidak diatur dalam UU PPMI adalah mengenai perlindungan dan bantuan lainnya serta mengenai perlindungan melalui upaya diplomatik. Pada PP PTKILN dijelaskan bahwa perlindungan dan bantuan lainnya, paling sedikit meliputi[26]:

a. menyediakan penerjemah bahasa;
b. pemulangan TKI; dan
c. pendekatan untuk mendapatkan pengampunan hukuman/pidana.

Mengenai perlindungan melalui upaya diplomatik, PP PTKILN menyatakan bahwa upaya diplomatik dilakukan secara damai dengan berkoordinasi dengan menteri yang membawahi urusan luar negeri.

[26] Ibid, Pasal 22.

Berikut adalah tabulasi perlindungan selama bekerja berdasarkan UU PPMI dan PP PTKILN:

Tabel 2

Perlindungan Selama Bekerja berdasarkan UU PPMI dan PP PTKILN

Nomor	Jenis Perlindungan	UU PPMI	PP PTKILN
1	Pembinaan dan pengawasan	Pembinaan dilakukan dengan melakukan pembekalan kepada PMI selama berada di negara tujuan penempatan, sementara pengawasan dilakukan atas pelaksanaan penempatan dan perlindungan terhadap PMI.	Pembinaan dan pengawasan dilakukan dengan membina serta mengawasi TKI, PPTKIS, serta pemberi kerja, dilakukannya advokasi terhadap TKI, fasilitasi penyelesaian perselisihan TKI dengan pemberi kerja, penyusunan dan publikasi daftar pemberi kerja yang tidak bermasalah serta melakukan kerja sama internasional dengan tujuan melaksanakan perlindungan terhadap TKI.
2	Bantuan dan perlindungan kekonsuleran	Terdapat pemberian layanan jasa kekonsuleran yang tidak dijelaskan lebih lanjut bentuknya.	Bantuan dan perlindungan kekonsuleran meliputi: a. pengurusan terhadap TKI yang sakit, mengalami kecelakaan serta TKI meninggal dunia di negara tempat ia bekerja; b. adanya akses komunikasi yang diberikan diantara Perwakilan dengan TKI; dan c. adanya akses informasi mengenai TKI yang mengalami masalah hukum.
3	Bantuan hukum	Bantuan hukum dilakukan dengan memberikan jasa advokat terhadap PMI.	Pemberian bantuan hukum meliputi: a. mediasi; b. advokasi;

			c. pendampingan TKI saat menghadapi masalah hukum; d. penanganan TKI korban kekerasan fisik maupun korban pelecehan seksual; dan e. penyediaan advokat/pengacara.
4	Pembelaan atas pemenuhan hak-hak PMI	Terdapat fasilitasi pemenuhan hak PMI.	Pembelaan atas pemenuhan hak-hak TKI diberikan dengan cara menuntut agar dipenuhinya hak TKI, melakukan pemanggilan serta memperkarakan pihak yang tidak memenuhi hak TKI, pelaporan kepada pihak yang mempunyai otoritas di negara penempatan serta bantuan penyelesaian perselisihan TKI dengan pemberi kerja.Pembelaan atas pemenuhan hak tersebut juga diberikan kepada TKI yang bekerja pada tempat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
5	Perlindungan dan bantuan lainnya	Tidak diatur mengenai perlindungan lainnya bagi PMI selama bekerja di luar negeri.	Perlindungan dan bantuan lainnya setidaknya untuk: a. menyediakan penerjemah bahasa; b. pemulangan TKI; dan c. pendekatan untuk mendapatkan pengampunan hukuman/pidana.
6	Upaya diplomatik	Tidak diatur tentang perlindungan melalui jalur diplomatik bagi PMI selama bekerja di luar negeri.	Perlindungan melalui jalur diplomatik dengan cara damai dengan berkoordinasi dengan menteri yang bertanggung jawab pada bidang hubungan luar negeri.
7	Pendataan dan pendaftaran	Pendataan dan pendaftaran dilakukan oleh	Pendataan kedatangan dan keberadaan TKI selama di negara penempatan serta kepulangan TKI ke tanah air

		atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk.	dilakukan oleh atase ketenagakerjaan.
8	Pemantauan dan evaluasi	Pemantauan dan evaluasi dilakukan terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja.	Pemantauan dilakukan terhadap perjanjian kerja sama penempatan, perjanjian penempatan dan perjanjian kerja antara TKI dengan pemberi kerja.
9	Fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia	Terdapat fasilitasi pemenuhan hak PMI.	Fasilitasi pemenuhan hak-hak TKI diberikan dengan cara menuntut agar dipenuhinya hak TKI, melakukan pemanggilan serta memperkarakan pihak yang tidak memenuhi hak TKI, pelaporan kepada pihak yang mempunyai otoritas di negara penempatan serta bantuan penyelesaian perselisihan TKI dengan pemberi kerja.Pembelaan atas pemenuhan hak tersebut juga diberikan kepada TKI yang bekerja pada tempat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja.
10	Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan	Penyelesaian kasus ketenagakerjaan difasilitasi oleh badan.	Penyelesaian tuntutan dan/atau perselisihan TKI dengan pengguna jasa TKI dan/atau mitra usaha termasuk dalam pembelaan atas pemenuhan hak TKI.
11	Pemberian layanan jasa kekonsuleran	Tidak diatur lebih lanjut mengenai pemberian layanan jasa kekonsuleran.	Bantuan dan perlindungan kekonsuleran meliputi: a. pengurusan terhadap TKI yang sakit, mengalami kecelakaan serta TKI meninggal dunia; b. adanya akses komunikasi diantara Perwakilan dengan TKI; dan c. adanya akses informasi mengenai TKI yang

			mengalami masalah hukum.
12	Pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum	Perlindungan terhadap PMI berupa ketempat hal tersebut diberikan oleh pemerintah dan diatur dalam pasal 21 ayat (1) namun tidak terdapat pengaturan lebih lanjut dalam UU PPMI.	Terdapat pemberian bantuan hukum yang meliputi: a. mediasi; b. advokasi; c. pendampingan TKI saat menghadapi masalah hukum; d. penanganan TKI korban kekerasan fisik maupun korban pelecehan seksual; dan e. penyediaan advokat/pengacara
13	Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia;	Pembinaan dilakukan dengan memberikan pembekalan kepada Pekerja Migran Indonesia selama berada di negara tujuan penempatan.	Pembinaan dan pengawasan meliputi: a. membina serta mengawasi TKI, PPTKIS, serta pemberi kerja; b. advokasi TKI; c. fasilitasi penyelesaian perselisihan TKI dengan pemberi kerja; d. menyusun dan mempublikasikan daftar pemberi kerja yang tidak bermasalah; e. melakukan kerja sama internasional dengan tujuan melaksanakan perlindungan terhadap TKI.
14	Fasilitasi repatriasi	Fasilitas repatriasi berupa bantuan memulangkan PMI ketika terjadi bencana alam, perang, wabah penyakit, deportasi oleh negara tempat PMI bekerja dan PMI mengalami masalah di negara tempat ia bekerja.	Perlindungan berupa pemulangan TKI hanya dilakukan dengan alasan TKI bermasalah. Sementara perlindungan berupa evakuasi dalam kondisi terjadi bencana alam, wabah penyakit, perang, pendeportasian besar-besaran dan negara penempatan tidak lagi menjamin keselamatan TKI.

Sumber: Bahan Hukum Primer, diolah penulis, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa pengaturan perlindungan selama bekerja yang masih belum harmonis antara UU PPMI dengan PP PTKILN. Selain beberapa pengaturan yang terdapat dalam PP PTKILN nyatanya tidak terdapat dalam UU PPMI seperti mengenai perlindungan dan bantuan lainnya serta mengenai perlindungan melalui upaya diplomatik, terdapat pula pengaturan perlindungan yang akan menimbulkan ketidakjelasan seperti halnya pengaturan mengenai perlindungan berupa repatriasi.

Pada UU PPMI repatriasi berupa bantuan pemulangan diberikan dalam kondisi"terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah," sementara bantuan pemulangan pada PP PTKILN hanya dalam kondisi TKI bermasalah. Sebenarnya PP PTKILN juga mengatur perlindungan yang diberikan dalam kondisi "terjadi bencana alam, wabah penyakit, perang, pendeportasian besar-besaran dan negara penempatan tidak lagi menjamin keselamatan TKI,"perlindungan diberikan dengan melakukan evakuasi, namun perlindungan tersebut termasuk dalam perlindungan setelah bekerja.

Perbedaan masa pemberian perlindungan atas kondisi yang sama tentunya akan mengakibatkan ketidakjelasan pihak siapa yang bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan dalam kondisi tersebut. Selain itu istilah evakuasi dalam PP PTKILN pun berbeda dengan repatriasi dalam UU PPMI meskipun kedua hal tersebut sama-sama merupakan perlindungan bagi PMI apabila terjadi kondisi tertentu yang telah disebutkan di atas. Evakuasi dalam PP PTKILN merupakan upaya untuk mengeluarkan PMI

dari negara penempatan ke negara yang dianggap aman maupun dengan pemulangan ke Indonesia[27]. Sementara repatriasi pada UU PPMI merupakan upaya untuk memulangkan PMI ke Indonesia dalam kondisi tertentu[28].

B. Batasan Risiko Ketenagakerjaan yang Ditanggung Sendiri oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dalam Pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan pasal 1 angka 4 UU PPMI PMI Perseorangan adalah PMI yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui pelaksana penempatan[29]. Lebih lanjut, pada pasal 63 ayat (2) UU PPMI dinyatakan bahwa "segala risiko ketenagakerjaan yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan, menjadi tanggung jawab sendiri"[30]. Tanpa adanya kejelasan mengenai batasan risiko yang merupakan tanggung jawab dari PMI perseorangan menjadikan pengaturan pada pasal 63 ayat (2) UU PPMI seolah merupakan pengingkaran negara terhadap tanggung jawabnya untuk melindungi PMI, pengaturan pasal tersebut pun menjadikan kemungkinan

---

[27] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) Pasal 28 ayat (3)

[28] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) penjelasan pasal 21 ayat (1) huruf h

[29] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141, pasal 1 angka 4.

[30] Ibid, pasal 63 ayat (2)

terhadap pembiaran oleh negara atas kriminalisasi PMI perseorangan menjadi terbuka lebar[31].

Dalam mendapatkan pekerjaan di luar negeri, PMI perseorangan mencari sendiri peluang bekerja, hingga membuat perjanjian kerja dengan pemberi kerja secara mandiri pula. Perjanjian kerja yang dibuat oleh PMI dengan pemberi kerja, karena sifatnya yang lintas batas negara maka menimbulkan pertanyaan tentang hukum mana mengatur perjanjian tersebut serta bagaimana perlindungan terhadap risiko selama bekerja bagi PMI perseorangan.

Hukum perjanjian mempunyai suatu asas yang disebut kebebasan berkontrak. Asas ini memberikan ruang bagi pembuat perjanjian atas lima kebebasan, yaitu:[32]

1. Kebebasan bagi para pihak untuk membuat atau tidak membuat kontrak;
2. Kebebasan untuk menentukan dengan siapa para pihak akan membuat kontrak;
3. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan bentuk kontrak;
4. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi kontrak;
5. Kebebasan bagi para pihak untuk menentukan cara pembuatan kontrak.

Dengan adanya kebebasan bagi para pihak untuk menentukan isi kontrak, maka terdapat pula kebebasan bagi para pihak untuk menentukan hukum mana yang akan mengatur perjanjian yang para pihak buat yang dikenal sebagai *choice of law* atau pilihan hukum. Namun kebebasan untuk

---

[31] Wahyu Susilo, **Membaca Kritis UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia** (*online*), 2017, DW Made for Minds, http://www.dw.com/id/membaca-kritis-uu-pelindungan-pekerja-migran-indonesia/a-41595460 (20 Mei 2018)

[32] Johannes Gunawan, dalam Bernadette M. Waluyo, **"Hukum Perjanjian seabagai Ius Constituendum *(Lege Ferenda)*"** dalam **Aspek Hukum dari Perdagangan Bebas: Menelaah Kesiapan Hukum Indonesia dalam Melaksanakan Perdagangan Bebas**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm 60.

menentukan hukum mana yang akan mengatur suatu perjanjian bukanlah tanpa batasan. Sudargo Gautama mengemukakan bahwa *choice of law* hanya dapat diberlakukan di hukum perjanjian, namun dengan catatan tidak semua bidang perjanjian dapat dilakukan *choice of law.*

Salah satu bidang perjanjian yang tidak dapat dilakukan *choice of law* oleh para pihak adalah perjanjian kerja[33]. Sudargo juga menerangkan bahwa pembatasan dilakukan pada perjanjian kerja sebagai perjanjian di bidang kaidah-kaidah yang bersifat super memaksa atau "*ordeningsvoorschriften"* yang diadakan pemerintah untuk mengatur hukum perdata dengan ciri-ciri publik[34]. Dengan tidak dimungkinkannya *choice of law* pada perjanjian kerja yang lintas batas negara maka hukum yang berlaku pada perjanjian kerja antara pekerja dengan pemberi kerja adalah hukum dimana pekerja "secara nyata ditempatkan serta melakukan pekerjaannya"[35]. Hal ini berarti hukum yang berlaku pada perjanjian kerja antara PMI dengan pemberi kerja adalah hukum dimana PMI secara nyata ditempatkan serta bekerja.

Hukum sebagai suatu norma pada dasarnya melayani bermacam-macam kepentingan. Kepentingan tersebut mencakup kepentingan umum serta kepentingan khusus[36]. Kepentingan umum merupakan kepentingan yang berkaitan dengan kehidupan bersama masyarakat, dimana pemerintah berkewajiban memelihara kepentingan umum tersebut dengan hukum

---

[33] Sudargo Gautama, **Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia,** Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 1977, hlm. 170
[34] Ibid, hlm. 205.
[35] Hukumonline, **Pilihan Hukum Perjanjian Kerja Berkop Surat Perusahaan Singapura** (*online*), 2011, www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5330cceab87f6/undang-undang-dicabut--apakah-peraturan-pelaksanaannya-masih-berlaku, 30 Mei 2018
[36] Peter Mahmud Marzuki, **Pengantar Ilmu Hukum,** Prenadamedia Group, Jakarta, 2015, hlm. 182.

publik. Sementara masyarakat dalam kehidupannya mempunyai hak untuk menjalin hubungan satu sama lain, hubungan tersebut merupakan kepentingan khusus yang diatur dengan hukum privat[37].

Kepentingan khusus dan kepentingan umum mempunyai perbedaan pada pihak yang bertanggung jawab mempertahankan suatu kepentingan atau aturan tertentu[38]. Pada kepentingan khusus, para pihak yang terdapat dalam hubungan hukum satu sama lain berhak untuk membuat pilihan apakah akan mempertahankan kepentingannya atau tidak melalui aturan-aturan hukum privat[39]. Sebagai contoh, seseorang yang menderita kerugian akibat perbuatan orang lain yang tidak memenuhi kewajiban dalam perjanjian, maka pihak tersebut dapat memilih untuk mempertahankan kepentingannya dengan jalan melakukan gugatan, maupun memilih untuk tidak mempertahankan kepentingannya dengan tidak melakukan suatu tindakan. Dalam hal seseorang yang dirugikan tidak melakukan suatu tindakan apapun, negara tidak mempunyai kewenangan untuk mempertahankan kepentingan dari orang yang dirugikan tersebut[40]. Sementara kepentingan umum merupakan kepentingan yang dipertahankan oleh penguasa[41].

Peter Mahmud Marzuki menafsirkan bahwa "*ius publicum"* atau hukum publik berkaitan dengan fungsi negara sedangkan hukum privat berkaitan dengan kepentingan individu"[42].

---

[37] Ibid.
[38] Ibid, hlm. 194.
[39] Ibid.
[40] Ibid.
[41] Ibid.
[42] Ibid, hlm 181.

> "Negara berfungsi untuk melaksanakan kehendak rakyatnya. Negara dibentuk untuk menjaga terpeliharanya kehidupan berbangsa, melindungi warganya dari serangan musuh dari luar, meningkatkan kesejahteraan sosial dan memberdayakan warganya. Disini negara bertindak sebagai fasilitator dalam kehidupan berbangsa."[43]

Lebih lanjut, Peter Mahmud Marzuki menjelaskan pula hubungan hukum privat dan hubungan hukum publik, hal ini guna mengetahui rezim hukum apa yang menguasai suatu hubungan hukum, apakah hukum publik ataukah hukum privat.

> "Hubungan hukum yang diciptakan para pihak mengenai suatu yang berada pada lingkup keluarga dan harta kekayaan merupakan hubungan privat. Sementara hubungan antara negara dan individu yang bersifat politis, sosial dan administratif masuk ke dalam bilangan hukum publik"

Hukum ketenagakerjaan merupakan suatu hukum yang bipolar, Asri Wijayanti mengemukakan bahwa Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat sekaligus publik[44]. Hukum Ketenagakerjaan bersifat privat karena mengatur hubungan antar pihak-pihak dalam perjanjian kerja (pekerja dan pemberi kerja) serta bersifat publik karena pemerintah mempunyai intervensi pada bidang ketenagakerjaan serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum ketenagakerjaan[45].

FX. Djumiadji menyatakan bahwa pekerja dan pemberi kerja terikat pada suatu "hukum otonom" berupa perjanjian kerja yang dibuat atas kesepakatan para pihak, sementara di luar "hukum otonom" tersebut juga terdapat "hukum heteronom" yaitu hukum dibuat oleh pihak ketiga yaitu pemerintah di luar hubungan kerja yang mengatur hubungan antara pekerja

---

[43] Ibid.
[44] Asri Wiajayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,** Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm 12.
[45] Ibid.

dengan pemberi kerja melalui instrumen perundang-undangan[46]. Pada prinisipnya "hukum heteronom" dapat disimpangi apabila "hukum otonom" yang dibuat para pihak "bernilai lebih tinggi"[47]. Penilaian tinggi rendahnya suatu hukum didasarkan pada seberapa menguntungkan kaidah hukum tersebut bagi pekerja, semakin menguntungkan bagi pekerja maka akan semakin tinggi "nilai" dari kaidah tersebut. Dari pendapat FX. Djumiadji dapat dipahami pula bahwa kaidah hukum yang dibuat oleh pemerintah merupakan bentuk suatu perlindungan bagi para pihak terutama pekerja yang berada pada posisi tidak seimbang[48].

Berdasarkan analisa di atas dapat dilihat bahwa perjanjian kerja antara PMI perseorangan dengan pemberi kerja merupakan hukum otonom yang bersifat privat. Hukum tersebut hanya mengikat pihak-pihak dalam perjanjian kerja tersebut, yaitu PMI perseorangan dengan pemberi kerja. Di luar hukum otonom tersebut terdapat hukum heteronom dari negara tempat PMI perseorangan secara nyata ditempatkan dan melakukan pekerjaannya yang secara sah mengikat PMI selama bekerja di luar negeri.

Negara Indonesia sebagai negara asal PMI perseorangan mempunyai kepentingan nasional yang salah satunya adalah perlindungan terhadap warga negaranya yang berada di luar negeri[49]. Berdasarkan teori dari Pieter Mahmud Marzuki maka Negara Indonesia bertanggung jawab atas kepentingan umumnya yaitu memberikan perlindungan terhadap PMI

[46] FX Djumiadji, **Perjanjian Kerja,** Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 9.
[47] Aloysius Uwiyono, **Asas-Asas Hukum Perburuhan,** Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 7.
[48] Susilo Andi Darma, **Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat,** Mimbar Hukum, Volume 29 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2017, hlm. 222.
[49] Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri.

perseorangan sebagai warga negaranya, tidak pada kepentingan khusus dari PMI perseorangan. Dalam hal tanggung jawab terhadap kepentingan umum pun Indonesia tetap harus menghormati hukum Internasional maupun hukum nasional dari negara tempat PMI karena negara Indonesia pun tidak diperkenankan mengintervensi hukum negara tempat PMI perseorangan bekerja guna melindungi kepentingan umum PMI perseorangan semata.[50]

Batasan lain dalam rangka memberikan perlindungan terhadap PMI perseorangan adalah negara tidak diperkenankan mengambil alih terhadap apa yang merupakan tanggung jawab PMI perseorangan dalam hal perdata maupun pidana. Perlindungan juga dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan nasional, hukum yang berlaku di negara tempat PMI bekerja, serta hukum dan kebiasaan internasional[51]. Hal ini berarti bahwa apabila PMI perseorangan mempunyai tanggung jawab perdata maupun pidana, maka PMI perseorangan akan mempunyai tanggung jawab penuh atas perbuatan yang ia lakukan.

Tanggung jawab sendiri mempunyai arti sebagai "keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya)" sementara hukum mengenal tanggung jawab sebagai "fungsi menerima pembebanan, sebagai akibat sikap pihak sendiri atau pihak lain".

---

[50] Direktorat Perlindungan WNI dan BHI, **Perlindungan WNI di Luar Negeri: Upaya Sistemik Pemerintah Yang Berkesinambungan** (*online*), 2009, Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, https://www.kemlu.go.id/id/berita/siaran-pers/Pages/Perlindungan-WNI-di-Luar-Negeri-Upaya-Sistemik-Pemerintah-Yang-Berkesinambungan.aspx (31 Mei 2018)

[51] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 21 ayat (2)

Mengenai risiko ketenagakerjaan yang mungkin dialami oleh PMI perseorangan selama bekerja di luar negeri, perlu dilihat pula jenis-jenis risiko yang mungkin terjadi guna mengklasifikasikan siapakah yang mempunyai tanggung jawab atas risiko tersebut.

Menurut KBBI, risiko merupakan "akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan"[52]. Sementara definisi ketenagakerjaan menurut pasal 1 angka adalah "segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja."[53]. Melihat dari kedua definisi tersebut penulis memaknai bahwa risiko ketenagakerjaan merupakan akibat yang merugikan dari suatu tindakan yang berhubungan dengan tenaga kerja pada sebelum, selama dan sesudah bekerja.

Bagi PMI terdapat beberapa risiko ketenagakerjaan yang mungkin mereka alami pada selama bekerja di luar negeri. Risiko paling dihindari oleh PMI tentunya adalah risiko meninggal di luar negeri, baik meninggal karena hukuman mati di negara tujuan maupun karena hal lain seperti sakit, kecelakaan kerja, maupun kekerasan yang dialami selama berada di negara tujuan bekerja. Menjadi sebuah ironi karena pada umumnya PMI yang meninggal di luar negeri tidak terungkap sebab kematiannya[54].

---

[52] Kamus Besar Bahasa Indonesia, (*online*) https://kbbi.web.id/risiko (20 Mei 2018)

[53] Republik Indonesia, **Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) Pasal 1 angka 1

[54] Giovani Dio Prasasti, **Migrant Care: 5 Buruh Migran Meninggal Setiap Harinya** *(online)*, 2018, Liputan 6, https://www.liputan6.com/health/read/3335751/migrant-care-5-buruh-migran-meninggal-setiap-harinya (20 Mei 2018)

Untuk risiko meninggal di luar negeri karena hukuman mati bahkan sangat sering kali menjadi *headline* di portal berita dalam negeri. Terbaru, eksekusi hukuman mati baru saja dialami oleh M. Zaini Misrin Arsyad, seorang PMI asal Bangkalan yang bekerja di Arab Saudi. Zaini dieksekusi mati setelah divonis pada tahun 2008 lantaran didakwa membunuh majikannya pada tahun 2004 silam[55].

Pemerintah Indonesia seakan kesulitan dalam berbuat lebih untuk melindungi PMInya di luar negeri, dalam kasus eksekusi mati Zaini pemerintah bahkan tidak mendapatkan pemberitahuan dari pemerintah Kerajaan Arab Saudi, selain itu eksekusi terhadap Zaini dilaksanakan pada saat pemerintah melakukan peninjauan kembali atas vonis tersebut, namun sayangnya perbedaan sistem hukum, dimana Arab Saudi tidak menganut sistem peradilan terbuka seperti halnya Indonesia menjadi batu ganjalan bagi pemerintah untuk melindungi Zaini[56].

Risiko lain yang mungkin dialami oleh PMI adalah risiko ekonomi, seperti halnya upah tidak dibayar, terlambat dibayar, upah yang ditahan oleh pemberi kerja maupun upah lebih rendah dari jumlah yang telah disepakati antara pekerja dengan pemberi kerja[57]. Faktor utama yang menimbulkan risiko tersebut adalah mayoritas dari PMI (56%) tidak mengetahui gaji

[55] Gumanti Awaliyah, **Menaker Perkuat Negosiasi Bilateral Kurangi Risiko TKI,** *(online)*, 2018, Republika, http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/hukum/18/03/20/p5vy84428-menaker-perkuat-negosasi-bilateral-kurangi-risiko-tki (20 Mei 2018)
[56] Ibid.
[57] Bank Dunia Indonesia, **Pekerja Global Indonesia Antara Peluang dan Risiko**, World Bank Group, 2017, hlm. 25

mereka sebelum mereka berangkat ke negara tujuan, dengan kata lain mereka baru mengetahuinya setelah sampai di negara tujuan[58].

Bank Dunia juga mengungkapkan dalam risetnya bahwa "perlakuan buruk berupa pelanggaran terhadap kebebasan dasar dan kondisi standar ketenagakerjaan" merupakan salah satu risiko dalam migrasi ketenagakerjaan. Faktor utama dari risiko ini adalah penandatanganan perjanjian kerja yang tidak terlalu diperhatikan oleh PMI, hanya sekitar 1/3 dari PMI yang menandatangani perjanjian kerja sebelum keberangkatan[59]. Pemahaman yang kurang akan pentingnya menguasai isi dari perjanjian kerja yang merupakan dasar hak dan kewajiban dari PMI dengan pemberi kerja yang menjadikan PMI tidak terlalu memperhatikan isi perjanjian kerja.

Dalam laporannya, Bank Dunia mendapati beberapa risiko yang diterima oleh PMI selama bekerja di luar negeri. Risiko tersebut dibagi menjadi risiko terkait pengupahan, kondisi kerja dan juga penganiayaan/pelecehan.

Tabel 3

Risiko PMI Selama Bekerja di Luar Negeri Menurut Bank Dunia

Risiko Terkait Pengupahan	Risiko Terkait Kondisi Kerja	Risiko Terkait Penganiayaan/Pelecehan
1. Upah lebih rendah dari yang telah disepakati 2. Keterlambatan pembayaran upah oleh pemberi kerja 3. Upah ditahan pemberi kerja	1. Tidak mendapatkan upah lembur ketika bekerja lembur 2. Jam kerja melampaui batas 3. Beban kerja melampaui batas 4. Tidak mendapatkan hari libur	1. Penganiayaan fisik 2. Penganiayaan psikologis 3. Pelecehan seksual

[58] Ibid.
[59] Ibid.

Sumber: Bahan Hukum Sekunder, diolah penulis, 2018

Risiko lain bagi PMI pada selama bekerja di luar negeri juga terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia (Permenakertrans Asuransi TKI). Namun Permenakertrans tersebut telah dicabut setelah berlakunya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia (Permenaker Jaminan Sosial TKI). Pencabutan Permenakertrans Asuransi TKI mengakibatkan beberapa risiko tidak dapat dilindungi setelah terjadi peralihan tanggung jawab terhadap risiko bagi PMI yang sebelumnya ditanggung oleh konsorsium dan saat ini menjadi tanggung jawab dari BPJS Ketenagakerjaan setelah berlakunya Permenaker Jaminan Sosial TKI.

Pada pasal 23 ayat (3) Permenakertrans Asuransi TKI, dinyatakan tentang program asuransi bagi TKI selama bekerja di luar negeri yang meliputi:

a. risiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan TKI;
b. risiko meninggal dunia;
c. risiko sakit dan cacat;
d. risiko kecelakaan di dalam dan di luar jam kerja;
e. risiko pemutusan hubungan kerja (PHK) secara perseorangan maupun massal sebelum berakhirnya perjanjian kerja;
f. risiko upah tidak dibayar;
g. risiko pemulangan TKI bermasalah;
h. risiko menghadapi masalah hukum;
i. risiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan/pelecehan seksual;
j. risiko hilangnya akal budi;
k. risiko yang terjadi dalam hal TKI dipindahkan ke tempat kerja/tempat lain yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan.

Mengenai peralihan tanggung jawab dari perusahaan asuransi kepada BPJS, UU PPMI dalam pasal 29 ayat (4) menyatakan bahwa untuk risiko tertentu diluar lingkup Jaminan Sosial, maka BPJS Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan lembaga lainnya, baik lembaga pemerintah maupun swasta. Pengaturan tersebut sebenarnya memungkinkan adanya perlindungan terhadap beberapa risiko lain yang tidak terlindungi oleh program jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan. Perlindungan tersebut merupakan kerjasama dari BPJS Ketenagakerjaan dengan lembaga pemerintah maupun lembaga swasta. Namun sayangnya belum ada pengaturan mengenai bentuk kerjasama serta jenis risiko yang dilindungi dari hasil kerjasama tersebut. Dari penjelasan pasal 29 ayat 4 UU PPMI dijelaskan bahwa yang dimaksud "risiko tertentu" antara lain meliputi PHK secara sepihak dan pemulangan PMI bermasalah.

Peralihan tanggung jawab perlindungan dari perusahaan asuransi kepada BPJS sebenarnya merupakan kebijakan yang baik dari negara untuk hadir memberikan perlindungan kepada PMI. Berbagai pihak pun berharap BPJS Ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan dengan lebih baik terhadap PMI dibandingkan dengan konsorsium, mengingat bahwa PMI juga merupakan manusia sekaligus rakyat Indonesia yang tidak dapat dikesampingkan hak-hak asasinya[60].

Dari beberapa sumber, penulis memperoleh beberapa risiko yang mungkin dialami oleh PMI perseorangan selama bekerja di luar negeri, yaitu:

[60] Ridwan Wahyudi, **Perlindungan Sosial TKI,** *(online)*, 2017, Buruh Migran, (20 Mei 2018)

1. Risiko meninggal dunia

Terdapat beberapa hal yang dapat menyebabkan PMI meninggal selama bekerja di luar negeri, seperti karena hukuman mati di negara tujuan maupun karena hal lain seperti sakit, kecelakaan kerja, maupun kekerasan yang dialami selama berada di negara tujuan bekerja.

Terhadap risiko meninggal dunia terdapat tiga jenis tanggung jawab dari negara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan:

a. Pendekatan guna mendapatkan pengampunan hukuman mati

Terhadap PMI yang telah mendapat vonis hukuman mati di negara tempat ia bekerja, maka pemerintah mempunyai tanggung jawab untuk memberikan perlindungan berupa pendekatan diplomatis dengan negara tempat PMI bekerja dan mendapatkan vonis hukuman mati[61].

Perspektif masyarakat Indonesia pada umumnya adalah perlindungan yang diberikan oleh negara harus mampu melepaskan PMI dari vonis hukuman mati, namun seringkali terdapat faktor yang dilupakan oleh masyarakat yaitu yurisdiksi dan kedaulatan dari negara yang memberikan vonis hukuman mati.

Sebagai contoh, pada kasus dieksekusinya seorang PMI bernama Zaini di Arab Saudi, Indonesia telah berungkali melakukan pendekatan diplomatis guna mendapatkan pengampunan atas hukuman mati tersebut, bahkan hingga Presiden Indonesia pun sudah

[61] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 24 ayat (1).

melakukan permohonan pembebasan sebanyak tiga kali kepada Raja Arab Saudi[62]. Namun vonis tetap dilakukan karena Arab Saudi mempunyai sistem hukum yang berbeda dengan Indonesia, dan Indonesia pun harus menghormati Arab Saudi dalam menegakkan hukumnya.

Dalam hukum Arab Saudi dikenal hukum yang berkaitan dengan ketertiban umum, seperti merusak gedung misalnya. Masalah ini disebut "*ammah"*, masalah ini dapat selesai apabila raja memberikan pengampunan. Sementara untuk masalah yang berkaitan dengan masalah pribadi seperti pembunuhan, dikenal sebagai "*syakhsiyyah"*, dimana intervensi dari negara dan raja sudah tidak berlaku karena semua bergantung terhadap pengampunan dari keluarga. Hal ini berarti bahwa upaya diplomatik, permohonan maaf, pembayaran denda sesuai hukum Arab Saudi tidak akan membatalkan eksekusi hukuman mati bilamana keluarga tetap tidak mengampuni pelaku[63].

b. Pengurusan PMI meninggal dunia

Pada UU PPMI perlindungan atas risiko ini diberikan berupa fasilitasi apabila PMI meninggal dunia merupakan perlindungan setelah bekerja. Berbeda dengan PP PTKILN yang menyatakan bahwa pengurusan terhadap PMI meninggal dunia merupakan bentuk

[62] Jabbar Ramdhani, **Jokowi 3 Kali Melobi, Zaini Tetap Dipancung di Arab Saudi** (*online*), 2018, detiknews, https://news.detik.com/berita/3923868/jokowi-3-kali-melobi-zaini-tetap-dipancung-di-arab-saudi (4 Juni 2018).

[63] Hukumonline, **Soal Eksekusi Mati TKI, Wapres Minta Masyarakat Pahami Yurisdiksi Hukum Arab Saudi** (*online*), 2018, Hukumonline, http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ab0f_fc4156e1/soal-eksekusi-mati-tki--wapres-minta-masyarakat-pahami-yurisdiksi-hukum-arab-saudi (4 Juni 2018)

perlindungan kekonsuleran yang diberikan selama PMI bekerja di luar negeri.

c. Jaminan Sosial

Pasal 3 ayat (2) Permenaker Jaminan Sosial TKI menyatakan bahwa PMI perseorangan wajib menjadi peserta program JKK dan JKM. Kedua jaminan tersebut sama-sama dapat diklaim apabila PMI perseorangan meninggal dunia, perbedaannya adalah JKM dapat diklaim apabila PMI perseorangan meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja, sementara JKK dapat diklaim apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan meninggalnya PMI perseorangan.

Selain itu dalam kondisi meninggal, klaim juga dapat diajukan atas program JHT. Dengan catatan PMI perseorangan juga mendaftarkan dirinya terhadap program JHT, karena program JHT sifatnya opsional/tidak wajib seperti halnya JKK dan JKM.

Dari segi kepentingan, risiko meninggal dunia bukanlah merupakan kepentingan privat yang terjadi antara PMI perseorangan dengan pemberi kerja, melainkan merupakan risiko atas kepentingan umum karena adanya sifat sosial antara negara dengan warga negaranya berupa pemberian jaminan sosial. Negara pun mengakui secara eksplisit risiko atas kepentingan umum tersebut dengan adanya hukum publik berupa pengaturan-pengaturan jaminan sosial berupa JKK dan JKM untuk warga negaranya termasuk juga PMI perseorangan, serta bentuk pengaturan lain yang diatur secara khusus

bagi PMI yang meninggal di luar negeri seperti pendekatan diplomatis dengan negara tempat PMI bekerja serta pengurusan PMI yang meninggal dunia.

2. Risiko sakit

UU PPMI memberikan perlindungan berupa fasilitasi pengurusan PMI yang sakit selama bekerja di luar negeri, namun perlindungan tersebut termasuk dalam perlindungan setelah bekerja[64]. Pada PP PTKILN pengurusan bagi PMI merupakan bentuk perlindungan kekonsuleran yang diberikan selama PMI bekerja di luar negeri. Sementara itu risiko sakit tidak ditanggung oleh BPJS ketenagakerjaan dalam pengaturan Permenaker Jaminan Sosial TKI. Dalam pasal 43 Permenaker Jaminan Sosial TKI dinyatakan bahwa program Jaminan Kesehatan Nasional bagi PMI akan diatur dengan peraturan perundang-undangan tersendiri. Namun peraturan perundang-undangan yang diamanatkan oleh pasal 43 Permenaker tersebut belum terbit hingga saat ini. Dalam risiko ini perlindungan terhadap PMI perseorangan tidak diatur khusus pada seluruh peraturan perundang-undangan terkait.

Risiko sakit merupakan risiko yang tidak berasal dari kepentingan privat dari PMI perseorangan dengan pemberi kerja, risiko ini muncul secara kodrati terhadap manusia yang berarti bahwa risiko ini adalah risiko atas kepentingan umum. Dalam hal ini negara hadir dalam

[64] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 24 ayat (1)

memberikan perlindungan dengan adanya jaminan sosial berupa jaminan kesehatan bagi warga negaranya untuk pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Namun kehadiran negara Indonesia dalam kepentingan umum ini baru bisa diarasakan oleh warga negara yang berada di dalam negeri karena hingga saat ini belum ada payung hukum untuk pemberian jaminan kesehatan bagi PMI yang bekerja di luar negeri.

3. Risiko kecelakaan kerja

   Terdapat dua jenis perlindungan yang diatur dalam dua peraturan mengenai risiko kecelakaan kerja:

   a. Penyelesaian tuntutan dan/atau perselisihan PMI

      PP PTKILN mengatur tentang perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja yang dialami oleh PMI dengan cara "penyelesaian tuntutan dan/atau perselisihan TKI dengan pengguna jasa TKI dan/atau mitra usaha atas kecelakaan kerja yang mengakibatkan cacat"[65].

   b. Jaminan sosial

      JKK sebagai program yang wajib diikuti oleh PMI perseorangan juga memberikan manfaat apabila PMI mengalami kecelakan kerja. Pada pasal 16 Permenaker Jaminan Sosial TKI terdapat pengaturan mengenai manfaat JKK bagi PMI selama bekerja di luar negeri yang meliputi:

[65] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) penjelasan pasal 21 ayat (1) huruf g.

1) penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;
2) santunan Cacat Sebagian Anatomis, Cacat Sebagian Fungsi, dan Cacat Total Tetap;
3) santunan kematian;
4) santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja; dan/atau
5) beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 1 (satu) orang anak Peserta, bagi Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau meninggal akibat Kecelakaan Kerja, yang dibayarkan secara tahunan yang besarannya ditentukan berdasarkan tingkatan pendidikan anak Peserta.

Manfaat program JKK juga diberikan apabila PMI meninggal dunia karena kecelakaan kerja, manfaat program JKK tersebut akan diberikan kepada ahli waris dari PMI yang meninggal dunia.

Risiko kecelakaan kerja, sama halnya dengan risiko sakit dan meninggal dunia merupakan risiko atas kepentingan umum. Risiko tersebut tidak hadir semata-mata pada hubungan hukum privat antara PMI perseorangan dengan pemberi kerja, melainkan sebagai risiko atas kepentingan umum sebagai wujud perlindungan kepada PMI atas kepentingan nasional dari negara untuk melindungi warga negaranya berdasarkan jaminan sosial.

4. Risiko upah tidak sesuai dengan apa yang disepakati

Salah satu risiko yang mungkin dialami oleh PMI adalah pembayaran upah yang tidak sesuai dengan apa yang telah disepakati, baik upah tidak dibayar, upah dibayar namun lebih rendah dari apa yang telah disepakati serta upah yang ditahan oleh pemberi kerja. UU PPMI menyatakan bahwa salah satu hak PMI adalah memperoleh upah yang sesuai standar yang berlaku di negara tujuan PMI bekerja ataupun

standar yang disepakati Indonesia dengan negara tujuan maupun berdasarkan perjanjian kerja antara PMI dan pemberi kerja[66].

Melihat pengaturan bahwa permasalahan upah merupakan permasalahan privat yang merupakan kepentingan khusus antara pekerja dengan pemberi kerja yang berdasarkan perjanjian kerja, maka jenis risiko ini pun merupakan risiko atas kepentingan khusus yang tunduk pada hukum privat pula, dalam hal ini tunduk pada apa yang telah menjadi kesepakatan PMI perseorangan dengan pemberi kerja.

Untuk mempertahankan kepentingannya apabila timbul kondisi dimana upah tidak sesuai dengan apa yang disepakati maka PMI dapat menyelesaikan risiko tersebut sesuai dengan hukum yang berlaku di negara tempat PMI perseorangan tersebut bekerja. Dalam hal risiko ini terjadi, negara Indonesia hanya dapat memberikan perlindungan sebagai fasilitator dalam pemenuhan hak PMI[67] serta dengan adanya advokasi dan pendampingan serta pemberian advokat apabila PMI membutuhkannya. Perlindungan tersebut pun dengan catatan PMI tersebut merupakan pihak yang mempunyai inisiatif untuk mempertahankan kepentingannya karena negara tidak mempunyai hak untuk berinisiatif dalam lingkup privat warga negaranya.

---

[66] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 6 ayat (1) huruf f

[67] Ibid, pasal 21 ayat (1) huruf c

5. Risiko pemulangan PMI bermasalah

   Salah satu jalan untuk melindungi warga negara yang mengalami masalah selama berada di luar negeri adalah dengan memulangkannya ke Indonesia. Tanggung jawab akan pemulangan PMI perseorangan yang bermasalah merupakan kepentingan umum dari negara sebagai wujud perlindungan sosial[68] terhadap warga negaranya.

   Secara umum mengenai pemulangan PMI yang bermasalah, UU PPMI dalam pengaturan pasal 39 huruf f jo. pasal 40 huruf b jo. pasal 41 huruf d menyatakan bahwa Pemerintah, baik pemerintah Pusat maupun daerah memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengurus kepulangan dari PMI yang bermasalah di luar negeri. Namun secara khusus sebagai bentuk perlindungan PMI selama bekerja di luar negeri, terdapat pemulangan PMI dengan istilah 'repatriasi' yang diberikan kepada PMI dalam beberapa kondisi termasuk juga apabila PMI mengalami masalah di negara tujuan bekerja. Pasal 22 jo. pasal 41 PP PTKILN juga mengatur mengenai pemulangan PMI bermasalah yang merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada PMI selama bekerja di luar negeri.

6. Risiko menghadapi masalah hukum karena melakukan tindak pidana

   Terdapat dua jenis tindak pidana yang mungkin dilakukan oleh PMI selama bekerja di luar negeri, yaitu kejahatan luar biasa dan tindak

[68] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial menjelaskan tujuan dari perlindungan sosial yaitu untuk mencegah dan menangani risiko dari guncangan dan kerentanan sosial seseorang, keluarga, kelompok, dan/ atau masyarakat agar kelangsungan hidupnya dapat dipenuhi sesuai dengan kebutuhan dasar minimal.

pidana biasa. Pemberian perlindungan oleh negara terhadap risiko bilamana PMI melakukan tindak pidana tersebut pun berbeda.

Dunia internasional mengenal adanya *extraordinary crimes* (kejahatan luar biasa) yang telah diakui sebagai *jus cogens*[69]sehingga seluruh negara di dunia mengakui dan menerima hal tersebut. Prinsip *jus cogens* tidak dapat dilanggar oleh negara atas dasar apapun.

Jenis kejahatan yang merupakan *extraordinary crimes* dan diakui berdasarkan *jus cogens* terdapat dalam Statuta Roma 1998, meliput[70]i:

a. Kejahatan genosida
b. Kejahatan terhadap kemanusiaan
c. Kejahatan perang
d. Kejahatan agresi

> *"Extraordinary crimes* tersebut merupakan musuh seluruh umat manusia (*hostistumanis generis*) sehingga seluruh negara berdasarkan *jus cogens* berkewajiban untuk menuntut pelaku kejahatan tersebut. Dunia internasional pun telah sepakat bahwa tidak ada tempat berlindung yang aman (*no safe haven*) bagi pelaku *extraordinary crimes* sehingga siapapun yang melakukan kejahatan ini tidak akan bisa leluasa lepas dari penghukuman"[71].

Bertalian dengan pemberian perlindungan kepada PMI yang dilaksanakan sesuai dengan hukum serta kebiasaan internasional maka negara tidak dapat melakukan perlindungan apabila PMI menjadi pelaku *extraordinary crimes* karena berdasarkan *jus cogens*

---

[69] Verdross menerangkan tiga hal yang dapat menjadi *jus cogens* yaitu aturan-aturan dasar yang timbul karena adanya kepentingan bersama dalam masyarakat internasional, timbul untuk tujuan kemanusiaan dan harus selaras dengan Piagam PBB.

[70] Statuta Roma Mahkamah Pidana Internasional, disahkan oleh Konferensi Diplomatik Perserikatan Bangsa-Bangsa, Pasal 5 angka 1

[71] Zainal Abidin dan Supriyadi Widodo Eddyono, **Degradasi *Extraodrinary Crimes,*** Institutes for Criminal Justice Reform, Jakarta, 2017, hlm. 1.

maka Indonesia pun harus mengakui bahwa pelaku kejahatan tersebut "tidak bisa leluasa lepas dari penghukuman".

Sementara mengenai tindak pidana diluar *extraordinary crimes* pada umumnya diatur dalam hukum nasional masing-masing negara, dimana setiap negara mempunyai kedaulatan masing-masing pula. Berdasarkan kepentingan umumnya untuk melindungi PMI, maka negara memberikan perlindungan guna membela dan menjamin hak-hak dari PMI tidak tercederai selama proses hukum berlangsung di negara tempat PMI bekerja. Direktur *Migrant Care*, Wahyu Susilo memberikan contoh rentannya PMI atas tindakan yang mencederai hak-hak PMI manakala ia menjadi pelaku tindak pidana sebagai berikut:

> "pada kasus Zaini yang telah dieksekusi vonis matinya di negara Arab Saudi terdapat tekanan kepada Zaini agar ia mengaku telah membunuh majikannya. Hal tersebut terus dilakukan oleh aparat setempat hingga vonis mati telah diputuskan kepada Zaini pada tahun 2008, pada saat menghadapi proses hukum tersebut Zaini hanya didampingi oleh penerjemah bahasa asal Arab Saudi, yang ironisnya juga memaksa Zaini untuk mengakui kasus tersebut".

Risiko ini merupakan risiko atas kepentingan umum karena negara tetap harus proaktif memberikan perlindungan atas tindakan yang dapat mencederai hak-hak warga negaranya termasuk PMI bilamana tersandung masalah hukum karena melakukan tindak pidana.

Pasal 21 ayat (1) huruf f UU PPMI menyatakan bahwa salah satu jenis perlindungan selama bekerja adalah pemberian bantuan hukum apabila PMI menghadapi masalah hukum termasuk manakala PMI terjerat masalah hukum karena melakukan tindak pidana.

Perlindungan ini diberikan karena salah satu hak PMI adalah "memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat"[72].

PP PTKILN mengatur lebih terperinci mengenai perlindungan berupa bantuan hukum bagi PMI selama bekerja di luar negeri. PP PTKILN mengatur bantuan hukum untuk PMI yang mengalami masalah hukum tersebut dalam bentuk pemberian advokasi, pendampingan dalam menghadapi masalah tersebut serta penyediaan advokat[73]. Selain itu terdapat pula bentuk perlindungan lainnya berupa penyediaan penerjemah bahasa serta pendekatan untuk mendapatkan pengampunan apabila PMI terbukti secara sah telah melakukan tindak pidana.

Perlindungan berupa bantuan hukum tersebut diberikan sesuai dengan hukum negara tempat PMI perseorangan bekerja[74] serta dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata dari PMI[75].

7. Risiko mengalami pelecehan seksual dan tindak kekerasan fisik

[72] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141), pasal 6 ayat (1) huruf g

[73] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) pasal 20

[74] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 21 ayat (1) huruf f.

[75] Ibid, pasal 21 ayat (2)

Risiko mengalami pelecehan seksual dan tindak kekerasan fisik oleh pemberi kerja pada umumnya dialami oleh PMI yang bekerja pada sektor domestik, meski tidak menutup kemungkinan risiko ini juga akan menimpa PMI perseorangan yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum.

Sesuai dengan peraturan yang mengikat PMI selama bekerja di luar negeri maka PMI tunduk pada hukum heteronom dari negara tempat PMI bekerja. Mengenai risiko tindak kekerasan fisik dan pelecehan seksual maka perlu dilihat peraturan pidana dari negara yang menjadi tempat PMI bekerja karena kedua risiko tersebut merupakan suatu risiko atas tindak pidana. Sebagai contoh, di Indonesia pelecehan seksual dikenal sebagai perbuatan cabul yang diatur pada pasal 289 sampai 296 KUHP dan merupakan delik aduan yang berarti bahwa yang merasa dirugikanlah yang berhak untuk mempertahankan kepentingannya dengan membuat aduan.

Ratna Batara Munti menjelaskan bahwa:

> "unsur penting dari pelecehan seksual adalah adanya ketidakinginan atau penolakan pada apapun bentuk-bentuk perhatian yang bersifat seksual sehingga bisa jadi perbuatan seperti siulan, kata-kata maupun komentar yang menurut budaya setempat adalah wajar, namun bila penerima perbuatan tersebut tidak menghedaki perbuatan tersebut maka perbuatan tersebut dapat dikategorikan pelecehan seksual"[76]

Hal ini berarti bahwa tanggung jawab risiko ini harus dilihat sesuai dengan hukum dari negara tempat PMI bekerja guna mengetahui

[76] Diana Kusumasari, **Jerat Hukum dan Pembuktian Pelecehan Seksual,** (*online*), 2011, Hukumonline ,www.hukumonline.com/klinik/detail/cl3746/jerat-hukum-dan-pembuktian-pelecehan-seksual (2 Mei 2018)

siapakah yang berwenang untuk mempertahankan kepentingan tersebut.

Namun terlepas dari siapa yang berwenang mempertahankan kepentingan tersebut menurut hukum negara tempat PMI bekerja, pada dasarnya risiko ini merupakan risiko atas kepentingan umum dari negara Indonesia menurut hukum nasional karena dalam hal ini kepentingan negara untuk melindungi PMI telah tercederai dengan adanya tindakan pidana yang diterima PMI selama bekerja di luar negeri, sehingga tanpa perlu menunggu PMI berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya, negara juga harus tetap bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan.

PP PTKILN mengatur perlindungan yang diberikan selama bekerja pada PMI yang mengalami pelecehan seksual dan kekerasan fisik. Pengaturan perlindungan terhadap risiko ini terdapat pada pasal 20 huruf d PP PTKILN yang menyatakan bahwa terdapat pemberian bantuan hukum berupa penanganan masalah PMI yang mengalami pelecehan seksual dan kekerasan fisik. Selain itu apabila kasus tersebut diproses menurut hukum setempat, PMI juga mendapatkan perlindungan dengan advokasi, pendampingan dalam menghadapi masalah tersebut serta adanya advokat untuk PMI[77].

[77] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) pasal 20

8. Risiko hilangnya akal budi

Risiko ini merupakan risiko yang menjadi obyek pertanggungan dari asuransi PMI yang terdapat pada Permenakertrans Asuransi TKI. Pada Permenakertrans tersebut klaim terhadap hilangnya akal budi yang terjadi selama bekerja di luar negeri dilakukan dengan melampirkan *medical report* atau visum dari rumah sakit di negara penempatan[78]. Bentuk perlindungan dari asuransi ini adalah berupa uang tunai sebesar Rp. 25.000.000,- serta tiket dan biaya transportasi kepulangan PMI ke daerah asal[79].

Namun saat ini Permenakertrans Asuransi TKI telah dicabut dengan Permenaker Jaminan Sosial TKI, sehingga tidak ada pihak yang diatur secara tegas bertanggung jawab apabila PMI mengalami hilangnya akal budi selama bekerja. Hilangnya akal budi dari PMI merupakan suatu masalah yang mungkin dialami oleh PMI, saat PMI mengalami masalah tersebut maka negara dapat memberikan perlindungan berupa repatriasi.

Pasal 22 jo. pasal 41 PP PTKILN juga mengatur mengenai pemulangan PMI bermasalah yang merupakan suatu bentuk perlindungan sosial yang diberikan kepada PMI selama bekerja di luar negeri. Pemulangan PMI yang mengalami masalah ini merupakan kepentingan umum dari negara sebagai wujud perlindungan sosial terhadap warga negaranya.

---

[78] **Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia**, Pasal 26 ayat 4 huruf c.
[79] Ibid, Lampiran Permenakertrans Asuransi Tenaga Kerja Indonesia

9. Risiko PMI bekerja di tempat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian.

   Risiko ini termasuk dalam risiko atas kepentingan khusus yang mungkin dialami oleh PMI, karena berasal dari perjanjian yang ia buat dengan pemberi kerja. Apabila PMI perseorangan merasa kepentingannya dirugikan dengan tempat kerja maupun jenis pekerjaan yang tidak sesuai perjanjian maka PMI tersebut seorang yang dapat berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya guna bekerja di tempat yang sesuai dengan perjanjian. Namun negara tetap hadir sebagai pihak yang mempunyai kepentingan untuk melindungi warga negaranya di luar negeri dengan cara memberikan bantuan hukum.

   UU PPMI tidak mengatur secara khusus perlindungan yang diberikan apabila PMI bekerja pada tempat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian penempatan. Namun jika PMI merasa kepentingannya terenggut manakala risiko ini terjadi, maka terdapat perlindungan berupa pemberian bantuan hukum sesuai pasal 21 ayat (1) huruf f UU PPMI. Bantuan tersebut diberikan dengan adanya pendampingan, mediasi, advokasi serta pemberian advokat kepada PMI untuk mempertahankan kepentingannya. Sementara PP PTKILN memiliki perlindungan yang diatur eksplisit atas risiko PMI bekerja tidak sesuai dengan tempat kerja yang diperjanjikan perlindungan tersebut diberikan dengan memberikan pembelaan atas hak PMI

berupa "bantuan terhadap TKI yang dipindahkan ke tempat lain/majikan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja"[80].

10. Risiko atas kondisi kerja yang tidak menguntungkan

    Menurut bank dunia, pemahaman kita akan risiko-risiko yang dihadapi oleh PMI selama bekerja di luar negeri tidaklah lengkap, salah satu penyebabnya adalah kurangnya data empiris mengenai risiko kerja yang dialami PMI selama bekerja di luar negeri[81].

    Salah satu risiko dasar yang jarang sekali dipahami adalah risiko atas kondisi kerja yang tidak menguntungkan, risiko tersebut antara lain meliputi jam kerja yang melampaui batas, beban kerja yang tidak wajar serta tidak adanya hak libur yang didapatkan oleh PMI selama bekerja di luar negeri.

    Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya mengatur dalam pasal 25 angka 1 bahwa setiap pekerja migran serta keluarganya harus mendapat perlakuan yang tidak kurang menguntungkan daripada yang diterapkan pada warganegara dari Negara tempat mereka bekerja dalam hal penggajian dan kondisi kerja lain seperti upah lembur, jam kerja, istirahat serta liburan, jaminan atas keselamatan dan kesehatan

[80] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388)pasal 21 ayat (1) huruf e

[81] Bank Dunia Indonesia, **Pekerja Global Indonesia Antara Peluang dan Risiko**, World Bank Group, 2017, hlm. 16.

serta usia minimum untuk bekerja dan batasan pekerjaan dalam rumah[82]:

Risiko ini termasuk dalam risiko atas kepentingan khusus yang mungkin dialami oleh PMI, apabila PMI perseorangan merasa kepentingannya dirugikan karena kondisi kerja yang tidak menguntungkan maka hanya PMI tersebut seorang yang dapat berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya guna mendapatkan kondisi kerja yang menguntungkan dengan cara-cara yang sesuai dengan hukum yang berlaku di negara tempat PMI bekerja.. Namun negara tetap hadir sebagai pihak yang mempunyai kepentingan untuk melindungi warga negaranya di luar negeri. Perlindungan oleh negara diberikan dengan adanya bantuan hukum apabila PMI perseorangan merasa dirugikan dengan kondisi kerja yang tidak menguntungkan sesuai dengan pasal 21 ayat (1) huruf f UU PPMI jo. pasal 20 PP PTKILN berupa advokasi, mediasi, pendampingan serta penyediaan advokat apabila PMI membutuhkannya.

Sementara langkah preventif juga diatur agar PMI mendapatkan kondisi kerja yang baik selama bekerja di luar negeri. PP PTKILN memberikan perlindungan administratif berupa penetapan kondisi dan syarat kerja yang meliputi meliputi jam kerja, upah dan tata cara

[82] Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya, pasal 25 angka 1

pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas, dan jaminan sosial[83] yang diberikan sebelum PMI bekerja di luar negeri.

11. Ancaman serta intimidasi oleh pemberi kerja

    Setiap orang berhak untuk hidup tenteram, aman, damai, sejahtera lahir dan batin[84], serta berhak untuk mendapatkan perlindungan dari ancaman dari pihak lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu[85]. Hal ini inilah yang mendasari bahwa perlindungan atas ancaman serta intimidasi oleh pemberi kerja perlu untuk ditanggung oleh negara guna menghormati dan menjaga harkat martabat manusia. Menurut data survei dari bank dunia, 5% PMI yang bekerja di luar negeri mengalami penganiayaan psikologis berupa ancaman serta intimidasi[86]. Pekerjaan yang merupakan sarana aktualisasi diri berkaitan erat dengan kondisi psikologis karena manusia akan merasa kehidupannya lebih berharga dengan bekerja[87], sehingga perlu adanya perlindungan dari tindakan tersebut.

    Sama halnya dengan risiko mengalami pelecehan seksual dan kekerasan fisik, untuk dapat menggolongkan risiko ini maka perlu pula untuk meninjau hukum pidana dari negara tempat PMI bekerja,

---

[83] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) pasal 9.

[84] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886) Pasal 9 Ayat (2)

[85] Ibid, pasal 30.

[86] Bank Dunia Indonesia, **Pekerja Global Indonesia Antara Peluang dan Risiko**, World Bank Group, 2017, hlm. 26.

[87] Adharinalti, **Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia Ilegal di Luar *Irregular* di Luar Negeri,** Jurnal Rechtsvinding, Volume 1 Nomor 1, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 2012, hlm. 158

karena terdapat perbedaan pihak yang berwenang mempertahankan kepentingan antara jenis delik biasa dan delik aduan.

Namun terlepas dari siapa yang berwenang mempertahankan kepentingan tersebut menurut hukum negara tempat PMI bekerja, pada dasarnya risiko ini merupakan risiko atas kepentingan umum dari negara Indonesia menurut hukum nasional karena dalam hal ini kepentingan negara untuk melindungi PMI telah tercederai dengan adanya tindakan yang melanggar hak asasi terhadap PMI selama bekerja di luar negeri oleh pemberi kerja, sehingga tanpa perlu menunggu PMI berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya, negara juga harus tetap bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan.

Pengaturan perlindungan terhadap risiko ini terdapat pada pasal 20 huruf d PP PTKILN yang menyatakan bahwa terdapat pemberian bantuan hukum pada PMI yang mengalami masalah hukum termasuk manakala PMI mendapatkan ancaman serta intimidasi oleh pemberi kerja. Bantuan hukum yang diberikan berupa advokasi, pendampingan serta penyediaan advokat untuk PMI[88].

[88] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) pasal 20

Perlindungan ini diberikan sesuai dengan hukum negara tempat PMI perseorangan bekerja[89] serta dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata dari PMI[90].

12. Negara tujuan tidak memungkinkan lagi untuk dijadikan tempat bekerja

    Salah satu risiko yang mungkin dialami oleh PMI selama bekerja di luar negeri adalah negara yang menjadi tempat bekerja menjadi tidak memungkinkan untuk ditempati. Beberapa faktor yang menjadikan suatu negara tidak memungkinkan untuk dijadikan tempat bekerja adalah peperangan, bencana alam serta wabah penyakit.

    Risiko ini merupakan risiko atas kepentingan umum karena saat negara tujuan tidak memungkinkan lagi untuk dijadikan tempat bekerja, maka Indonesia sebagai negara asal mempunyai kepentingan umum untuk melindungi warga negaranya yang berada di negara yang menjadi tempat bekerja dari PMI. Kepentingan tersebut merupakan implikasi dari tanggung jawab negara untuk memberikan perlindungan sosial kepada warga negaranya.

    Dalam hal ini UU PPMI memberikan perlindungan berupa fasilitasi repatriasi atau pemulangan terhadap PMI. Repatriasi tersebut

---

[89] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) pasal 21 ayat (1) huruf f.

[90] Ibid, pasal 21 ayat (2)

dilakukan apabila terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah di negara tujuan[91].

13. Risiko pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja

    Risiko ini merupakan risiko atas kepentingan khusus PMI perseorangan berkaitan dengan perjanjian kerja yang ia buat bersama dengan pemberi kerja. Apabila PMI merasa dirugikan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut maka ia dapat menempuh cara-cara melalui hukum perdata yang berlaku di negara tempat ia bekerja. Sementara negara Indonesia mempunyai kepentingan publik untuk melindungi PMInya dengan cara melakukan pembelaan atas pemenuhan hak PMI dalam keadaan diputuskannya hubungan kerja oleh pemberi kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja[92].

    UU PPMI juga mengatur bahwa dalam hal terjadi kasus ketenagakerjaan, termasuk pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja sebelum berakhirnya kontrak kerja, maka negara memberikan perlindungan berupa fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan, dalam risiko ini tentunya negara bersifat pasif karena risiko ini merupakan risiko atas kepentingan khusus yang terjadi antara PMI perseorangan dengan pemberi kerja.

---

[91] Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141) penjelasan pasal 21 ayat (1) huruf h.

[92] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) penjelasan pasal 21 ayat (1) huruf g.

Tabel 4

Analisis Tanggung Jawab Risiko Selama PMI Perseorangan

Bekerja di Luar Negeri

Nama Risiko	Jenis Risiko	Penjelasan
Risiko meninggal dunia	Risiko atas kepentingan umum	Negara bertanggung jawab dengan cara: 1. Pendekatan guna mendapatkan pengampunan hukuman mati 2. Pengurusan PMI meninggal dunia 3. Jaminan Sosial
Risiko sakit	Risiko atas kepentingan umum	Merupakan tanggung jawab negara melalui program Jaminan Kesehatan bagi PMI. Amanat bagi negara untuk bertanggung jawab atas risiko sakit dari PMI terdapat dalam pasal 43 Permenaker Jaminan Sosial TKI yang menyatakan bahwa "program Jaminan Kesehatan Nasional bagi PMI akan diatur dengan peraturan perundang-undangan tersendiri". Namun peraturan tersebut belum muncul hingga saat ini.
Risiko kecelakaan kerja	Risiko atas kepentingan umum	Negara bertanggung jawab dengan cara: 1. Penyelesaian tuntutan dan/atau perselisihan PMI 2. Jaminan Sosial
Risiko upah tidak sesuai dengan apa yang disepakati	Risiko atas kepentingan khusus	PMI perseorangan bertanggung jawab secara pribadi dengan menyelesaikan risiko tersebut sesuai hukum negara setempat. Negara hanya dapat memberikan perlindungan dengan menjadi fasilitator atas pemenuhan hak PMI serta dengan adanya advokasi dan pendampingan serta pemberian advokat apabila PMI membutuhkannya. Perlindungan diberikan dengan catatan PMI tersebut merupakan pihak yang

		berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya.
Risiko pemulangan PMI bermasalah	Risiko atas kepentingan umum	Tanggung jawab akan pemulangan PMI perseorangan yang bermasalah adalah merupakan kepentingan umum dari negara sebagai wujud perlindungan sosial terhadap warga negaranya.
Risiko menghadapi masalah hukum karena melakukan tindak pidana	Risiko atas kepentingan umum	Berdasarkan *jus cogens* serta pengaturan bahwa perlindungan yang diberikan harus dilaksanakan sesuai hukum dan kebiasaan internasional maka Indonesia tidak dapat memberikan perlindungan atas *extraordinary crimes*. Sementara untuk tindak pidana yang bukan merupakan *extraordinary crimes* maka negara berdasarkan kepentingan umumnya untuk melindungi PMI, berkewajiban memberikan perlindungan guna membela dan menjamin hak-hak dari PMI tidak tercederai selama proses hukum berlangsung di negara tempat PMI bekerja. Perlindungan diberikan dengan pemberian advokasi terhadap PMI, pendampingan dalam menghadapi masalah tersebut serta penyediaan advokat[93]. Selain itu terdapat pula bentuk perlindungan lainnya berupa penyediaan penerjemah bahasa serta pendekatan untuk mendapatkan pengampunan apabila PMI terbukti secara sah telah melakukan tindak pidana.
Risiko mengalami pelecehan seksual dan tindak kekerasan fisik	Risiko atas kepentingan umum	Pengaturan perlindungan terhadap risiko ini terdapat pada pasal 20 huruf d PP PTKILN yang menyatakan bahwa terdapat pemberian bantuan hukum berupa penanganan masalah PMI yang mengalami pelecehan seksual dan kekerasan fisik. Selain itu apabila

[93] Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388) pasal 20

		kasus tersebut diproses menurut hukum setempat, PMI juga mendapatkan perlindungan dengan advokasi, pendampingan dalam menghadapi masalah tersebut serta adanya advokat untuk PMI.
Risiko hilangnya akal budi	Risiko atas kepentingan umum	Pasal 22 jo. pasal 41 PP PTKILN mengatur mengenai pemulangan PMI bermasalah yang merupakan suatu bentuk perlindungan sosial yang diberikan kepada PMI selama bekerja di luar negeri. Pemulangan PMI yang mengalami masalah ini merupakan kepentingan publik sebagai wujud perlindungan sosial terhadap warga negaranya.
Risiko PMI bekerja di tempat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian	Risiko atas kepentingan khusus	PMI bertanggung jawab secara pribadi dengan menyelesaikan risiko tersebut sesuai hukum negara setempat. Negara hanya dapat memberikan bantuan hukum dengan catatan PMI tersebut merupakan pihak yang berinisiatif mempertahankan kepentingannya.
Risiko atas kondisi kerja yang tidak menguntungkan	Risiko atas kepentingan khusus	Risiko ini termasuk dalam risiko atas kepentingan khusus yang mungkin dialami oleh PMI, apabila PMI perseorangan merasa kepentingannya dirugikan karena kondisi kerja yang tidak menguntungkan maka hanya PMI tersebut seorang yang dapat berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya guna mendapatkan kondisi kerja yang menguntungkan dengan cara-cara yang sesuai dengan hukum yang berlaku di negara tempat PMI bekerja. Namun negara tetap hadir sebagai pihak yang mempunyai kepentingan untuk melindungi warga negaranya di luar negeri. Perlindungan oleh negara diberikan dengan adanya bantuan hukum apabila PMI perseorangan

		merasa dirugikan dengan kondisi kerja yang tidak menguntungkan sesuai dengan pasal 21 ayat (1) huruf f UU PPMI jo. Pasal 20 PP PTKILN berupa advokasi, mediasi, pendampingan serta penyediaan advokat apabila PMI membutuhkannya.
Ancaman serta intimidasi oleh pemberi kerja	Risiko atas kepentingan umum	Pengaturan perlindungan terhadap risiko ini terdapat pada pasal 20 huruf d PP PTKILN yang menyatakan bahwa terdapat pemberian bantuan hukum pada PMI yang mengalami masalah hukum termasuk manakala PMI mendapatkan ancaman serta intimidasi oleh pemberi kerja. Bantuan hukum yang diberikan berupa advokasi, pendampingan serta penyediaan advokat untuk PMI.
Negara tujuan tidak memungkinkan lagi untuk dijadikan tempat bekerja	Risiko atas kepentingan umum	Negara memberikan perlindungan berupa fasilitasi repatriasi terhadap PMI. Repatriasi tersebut dilakukan apabila terjadi peperangan, bencana alam, wabah penyakit, deportasi, dan PMI bermasalah di negara tujuan.
Risiko PHK sebelum kontrak kerja berakhir	Risiko atas kepentingan khusus	Apabila PMI merasa dirugikan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut maka ia dapat menempuh cara-cara melalui hukum perdata yang berlaku di negara tempat ia bekerja. Sementara negara bersifat pasif dalam memberikan pembelaan atas pemenuhan hak PMI serta fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan karena pihak yang berwenang untuk mempertahankan kepentingan ini adalah PMI.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa PMI perseorangan bertanggung jawab atas risiko-risiko yang merupakan kepentingan khusus yang meliputi:

1. Risiko upah tidak sesuai dengan apa yang disepakati

PMI perseorangan bertanggung jawab secara pribadi dengan menyelesaikan risiko tersebut sesuai hukum negara setempat. Negara hanya dapat memberikan perlindungan dengan menjadi fasilitator atas pemenuhan hak PMI, dengan catatan PMI tersebut merupakan pihak yang berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya.

2. Risiko PMI bekerja di tempat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian

   PMI bertanggung jawab secara pribadi dengan menyelesaikan risiko tersebut sesuai hukum negara setempat. Negara hanya dapat memberikan bantuan hukum dengan catatan PMI tersebut merupakan pihak yang berinisiatif mempertahankan kepentingannya

3. Risiko atas kondisi kerja yang tidak menguntungkan

   Apabila PMI perseorangan merasa kepentingannya dirugikan karena kondisi kerja yang tidak menguntungkan maka hanya PMI tersebut seorang yang dapat berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya guna mendapatkan kondisi kerja yang menguntungkan dengan cara-cara yang sesuai dengan hukum yang berlaku di negara tempat PMI bekerja. Namun negara tetap hadir sebagai pihak yang mempunyai kepentingan untuk melindungi warga negaranya di luar negeri. Perlindungan oleh negara diberikan dengan adanya bantuan hukum apabila PMI perseorangan merasa dirugikan dengan kondisi kerja yang tidak menguntungkan sesuai dengan pasal 21 ayat (1) huruf f UU PPMI jo. Pasal 20 PP PTKILN

berupa advokasi, mediasi, pendampingan serta penyediaan advokat apabila PMI membutuhkannya.

4. Risiko PHK sebelum kontrak kerja berakhir

   Apabila PMI merasa dirugikan dengan pemutusan hubungan kerja tersebut maka ia dapat menempuh cara-cara melalui hukum perdata yang berlaku di negara tempat ia bekerja. Sementara negara bersifat pasif dalam memberikan pembelaan atas pemenuhan hak PMI serta fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan karena pihak yang berwenang untuk mempertahankan kepentingan ini adalah PMI.

Pada risiko yang merupakan kepentingan khusus, PMI perseorangan tersebut merupakan satu-satunya pihak yang mempunyai kuasa untuk berinisiatif mempertahankan kepentingannya. Namun dengan adanya beban tanggung jawab pada PMI perseorangan atas risiko yang merupakan kepentingan khusus bukan berarti negara lepas tangan dengan risiko-risiko tersebut karena di sisi lain negara juga mempunyai kepentingan umum untuk melindungi warga negaranya termasuk PMI yang bekerja di luar negeri.

Atas risiko yang merupakan kepentingan khusus PMI perseorangan, negara melaksanakan kewajibannya untuk memberikan perlindungan kepada PMI tersebut dengan cara memberikan bantuan hukum serta memfasilitasi pemenuhan hak PMI perseorangan. Pemberian perlindungan tersebut diberikan apabila PMI perseorangan telah berinisiatif untuk mempertahankan kepentingan khususnya.

Sementara pada risiko yang merupakan kepentingan umum, negara mempunyai tanggung jawab atas risiko tersebut secara aktif, tanpa menunggu PMI berinisiatif untuk mempertahankan kepentingannya atas risiko yang merupakan kepentingan umum. Karena pada dasarnya negara pun mempunyai kepentingan umum untuk melindungi PMI yang sedang bekerja di luar negeri.

Risiko yang merupakan kepentingan umum adalah:

1. Risiko meninggal dunia
2. Risiko sakit
3. Risiko kecelakaan kerja
4. Risiko pemulangan PMI bermasalah
5. Risiko menghadapi masalah hukum karena melakukan tindak pidana
6. Risiko mengalami pelecehan seksual dan tindak kekerasan fisik
7. Risiko hilangnya akal budi
8. Ancaman serta intimidasi oleh pemberi kerja
9. Negara tujuan tidak memungkinkan lagi untuk dijadikan tempat bekerja

Bentuk tanggung jawab dari negara tersebut mempunyai batasan berupa "tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata dari PMI Perseorangan serta dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan serta hukum dan kebiasaan internasional."

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Batasan dari risiko ketenagakerjaan yang ditanggung sendiri oleh Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia adalah PMI perseorangan hanya dapat menanggung sendiri risiko yang merupakan kepentingan khusus. Kepentingan khusus tersebut merupakan kepentingan yang muncul dari hubungan kerja PMI perseorangan dengan pemberi kerja berdasarkan perjanjian kerja, sehingga apabila kepentingan khusus PMI tercederai maka berdasarkan hukum perdata, PMI perseorangan merupakan satu-satunya subyek yang berwenang untuk mempertahankan kepentingannya melalui cara-cara yang sesuai dengan hukum negara dimana PMI perseorangan bekerja.

Terdapat empat risiko atas kepentingan khusus yang menjadi tanggung jawab sendiri dari PMI perseorangan selama bekerja di luar negeri yaitu:

1. risiko upah tidak sesuai dengan apa yang disepakati
2. risiko PMI perseorangan bekerja di tempat dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian
3. risiko atas kondisi kerja yang tidak menguntungkan serta
4. risiko PHK sebelum kontrak kerja berakhir.

B. Saran

1. Segera dibuatnya Peraturan Menteri tentang Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sebagaimana amanat pasal 63 ayat (4) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan salah satu muatan pengaturan berupa batasan risiko ketenagakerjaan yang ditanggung sendiri oleh PMI perseorangan
2. Adanya peran aktif perwakilan diplomatik dan konsuler dari Indonesia di negara tempat PMI bekerja untuk memastikan kondisi kerja PMI dalam keadaan baik sehingga dapat meminimalisir kemungkinan risiko yang dialami PMI serta penanganan yang lebih dini bila PMI mengalami risiko selama bekerja.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan,** Sinar Grafika, Jakarta, 2011

Agusfian Wahab, **Perjanjian Kerja Antar Kerja Antar Negara,** dalam Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.

Aloysius Uwiyono, **Asas-Asas Hukum Perburuhan,** Rajawali Pers, Jakarta, 2014.

Ana Sabhana Azmy, **Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004-2010,** Yayasan Pustaka Obor, Jakarta, 2012.

Asri Wiajayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,** Sinar Grafika, Jakarta, 2014.

Badan Pusat Statistik, **Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia: Agustus 2017**, BPS, Jakarta, 2017.

Bank Dunia Indonesia, **Pekerja Global Indonesia Antara Peluang dan Risiko**, World Bank Group, 2017.

C.S.T. Kansil, **Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia**, Balai Pustaka, Jakarta, 1989.

FX Djumiadji, **Perjanjian Kerja,** Sinar Grafika, Jakarta, 2005.

Ikhwan Fahrojih, **Hukum Perburuhan,** Setara Press, Malang, 2016.

Ishaq, **Dasar-dasar Ilmu Hukum,** Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Johannes Gunawan, dalam Bernadette M. Waluyo, **"Hukum Perjanjian seabagai Ius Constituendum *(Lege Ferenda)*"** dalam **Aspek Hukum dari Perdagangan Bebas: Menelaah Kesiapan Hukum Indonesia dalam Melaksanakan Perdagangan Bebas**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.

Johnny Ibrahim, **Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif,** Bayumedia Publishing, Malang, 2007.

Jonaedi Efendi dan Johnny Ibrahim, **Metode Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, Prenadamedia Group, Jakarta, 2016.

Lalu Husni, **Perlindungan Buruh (*Arbeidscherming*)**, dalam Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.

Mochtar Kusumaatmadja, **Pembinaan Hukum Dalam Rangka Pembangunan Nasional**, Binacipta, Bandung, 1986.

Organisasi Internasional untuk Migrasi (OIM) dan BNP2TKI, **Bekerja Ke Luar Negeri secara Legal dan Aman, Buku Saku untuk Calon TKI**, Jakarta, 2011.

Peter Mahmud Marzuki, **Pengantar Ilmu Hukum,** Prenadamedia Group, Jakarta, 2015.

Philipus M. Hadjon, **Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia**, Bina Ilmu, Surabaya, 1978.

R. Soeroso, **Pengantar Ilmu Hukum,** Sinar Grafika, Jakarta, 2013.

Satjipto Rahardjo, **Ilmu Hukum**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

Sudargo Gautama, **Pengantar Hukum Perdata Internasional Indonesia**, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 1977.

Sudikno Mertokusumo, **Mengenal Hukum: Suatu Pengantar,** Liberty, Yogyakarta, 2005.

Sudikno Mertokusumo, **Mengenal Hukum Suatu Pengantar**, Liberty, Yogyakarta, 2007.

Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja,** Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2008.

Zainal Abidin dan Supriyadi Widodo Eddyono, **Degradasi *Extraodrinary Crimes,*** Institutes for Criminal Justice Reform, Jakarta, 2017.

Zainal Asikin, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Republik Indonesia, **Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri, (**Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3882)

Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886)

Republik Indonesia, **Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39,Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445)

Republik Indonesia, **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141)

Republik Indonesia, **Peraturan Pemerintah RI Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 3), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5388)

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/IV/2008 Tentang Penempatan Tenaga Kerja.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

Jurnal/Artikel Ilmiah/Laporan Penelitian:

Adharinalti, **Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia *Irregular* di Luar Negeri,** Jurnal Rechtsvinding, Volume 1 Nomor 1, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Jakarta, 2012.

Ahmad Firdaus Sukomono, **Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Melalui Sertifikasi Kompetensi,** Jurnal Dialogia Iuridica, Volume 8, Fakultas Hukum Maranatha Christian University, Bandung, 2017.

Ahmad Hunaeni Zulkarnain dan Tanti Kirana Utami, **Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial,** Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, Volume 3, Fakultas Hukum Unpad, Bandung, 2016.

Bambang Hermoyo, **Peranan Filsafat Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan**, Jurnal Wacana Hukum Volume 9 No.2, Universitas Slamet Riyadi, Surakarta, 2010.

Diana Fatmawati, **Perubahan Kebijakan Indonesia dalam Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Arab Saudi tahun 2011-2014**, Tesis, Yogyakarta, Fakultas Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2016.

Johan Yasin, **Hak Azasi Manusia dan Hak Serta Kewajiban Warga Negara Dalam Hukum Positif Indonesia,** Jurnal Ilmu Hukum Syiar Madani Volume 11 No. 2, LPPM UNISBA, Bandung, 2009.

Lineke Stine Kuemba, **Buruh Bagasi Kapal Di Pelabuhan Kota Bitung,** Jurnal Holistik, Tahun V No 10A, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sam Ratulangi, Manado, 2012.

Rizka Puspitasari, **Analisis Penyebab Praktik Kerja Paksa di Arab Saudi: Fenomena Kerja Paksa terhadap TKI Informal (2011-2014),** Journal of International Relations, Volume 2 No. 3, Universitas Diponegoro, Semarang, 2016.

Satryo Pringgo, **Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri,** Jurnal Tesis, Yogyakarta, Fakultas Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2015.

Sumiyati, **Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak**, **Jurnal Publikasi Hasil Penelitian dan Gagasan Ilmiah Multidisiplin,** Volume 5, Politeknik Negeri Bandung, Bandung, 2013.

Susilo Andi Darma, **Kedudukan Hubungan Kerja: Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan dan Sifat Hukum Publik dan Privat,** Mimbar Hukum, Volume 29 Nomor 2, Fakultas Hukum Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 2017.

Yoga Khirari Haggai, **Moratorium Sebagai Upaya Perlindungan Hukum terhadap Keselamatan Tenaga Kerja Indonesia Bidang Penata Laksana Rumah Tangga yang Bekerja di Arab Saudi**, Skripsi tidak diterbitkan, Malang, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2016.

Sumber Internet:

Badan Pusat Statistik, **Proyeksi Penduduk menurut Provinsi, 2010-2035 (Ribuan)** (*online*), 2014, BPS, http://www.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/1274(23 (23 Januari 2018)

BNP2TKI, **Remitansi TKI Rp 57,6 Triliun Selama Semester I 2017** (*online*), 2017, BNP2TKI, http://www.bnp2tki.go.id/read/12713/Remitansi-TKI-Rp-576-Triliun-Selama-Semester-I-2017.html (23 Januari 2018)

BNP2TKI, **Sejarah Penempatan TKI Hingga BNP2TKI** *(online)*, 2011, BNP2TKI, http://www.bnp2tki.go.id/frame/9003/Sejarah-Penempatan-TKI-Hingga-BNP2TKIl , (11 Mei 2018)

Diana Kusumasari, **Jerat Hukum dan Pembuktian Pelecehan Seksual,** (*online*), 2011, Hukumonline ,www.hukumonline.com/klinik/detail/cl3746/jerat-hukum-dan-pembuktian-pelecehan-seksual (2 Mei 2018)

Direktorat Perlindungan WNI dan BHI, **Perlindungan WNI di Luar Negeri: Upaya Sistemik Pemerintah Yang Berkesinambungan** (*online*), 2009, Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia, https://www.kemlu.go.id/id/berita/siaran-pers/Pages/Perlindungan-WNI-di-Luar-Negeri-Upaya-Sistemik-Pemerintah-Yang-Berkesinambungan.aspx (31 Mei 2018)

Giovani Dio Prasasti, **Migrant Care: 5 Buruh Migran Meninggal Setiap Harinya** *(online)*, 2018, Liputan 6, https://www.liputan6.com/health/read/3335751/migrant-care-5-buruh-migran-meninggal-setiap-harinya (20 Mei 2018)

Gumanti Awaliyah, **Menaker Perkuat Negosiasi Bilateral Kurangi Risiko TKI,** *(online)*, 2018, Republika, http://nasional.republika.co.id/berita/nasional/hukum/18/03/20/p5vy84428-menaker-perkuat-negosasi-bilateral-kurangi-risiko-tki (20 Mei 2018)

Hukumonline, **Pilihan Hukum Perjanjian Kerja Berkop Surat Perusahaan Singapura** (*online*), 2011, www.hukumonline.com/klinik/detail/lt5330cceab87f6/undang-undang-dicabut--apakah-peraturan-pelaksanaannya-masih-berlaku, 30 Mei 2018

Hukumonline, **Soal Eksekusi Mati TKI, Wapres Minta Masyarakat Pahami Yurisdiksi Hukum Arab Saudi** (*online*), 2018, Hukumonline, http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5ab0f fc4156e1/soal-eksekusi-mati-tki--wapres-minta-masyarakat-pahami-yurisdiksi-hukum-arab-saudi (4 Juni 2018)

Jabbar Ramdhani, **Jokowi 3 Kali Melobi, Zaini Tetap Dipancung di Arab Saudi** (*online*), 2018, detiknews, https://news.detik.com/berita/3923868/jokowi-3-kali-melobi-zaini-tetap-dipancung-di-arab-saudi (4 Juni 2018).

Kamus Besar Bahasa Indonesia, (*online*) https://kbbi.web.id/batas (15 Maret 2018)

Kamus Besar Bahasa Indonesia, (*online*) https://kbbi.web.id/risiko (20 Mei 2018)

Mahkamah Konstitusi, **Hak Dan Kewajiban Warga Negara Indonesia Dengan UUD 45** (*online*), 2015, MK RI, http://www.mahkamahkonstitusi.go.id/index.php?page=web.Berita&id=11732#.WpUwR-huZWE (27 Februari 2018)

Nisrina Muthahari, **Memahami Keberangkatan TKI Jalur Mandiri** (*online*), 2014, Pusat Sumber Daya Buruh Migran, https://buruhmigran.or.id/2014/03/26/memahami-keberangkatan-tki-jalur-mandiri/ (28 Februari 2018)

Ridwan Wahyudi, **Perlindungan Sosial TKI,** *(online)*, 2017, Buruh Migran, https://buruhmigran.or.id/2017/08/02/perlindungan-sosial-tki/ (20 Mei 2018)

Retno L.P. Marsudi, **Menlu Retno Marsudi: Ada 4,3 Juta WNI di Luar Negeri** (*online*), 2015, UGM, https://ugm.ac.id/id/berita/9731-menlu.retno.marsudi:.ada.43.juta.wni.di.luar.negeri (23 Januari 2018)

Sekretariat Migrant Care, **Pastikan UU PPMI Tidak Dibajak Oleh Kepentingan yang Anti Buruh Migran** *(online)*, 2017, Migrant Care, http://www.migrantcare.net/2017/10/pastikan-uu-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-tidak-dibajak-oleh-kepentingan-kepentingan-yang-anti-buruh-migran/ (12 Mei 2018)

Sudut Hukum, **Negara Hukum** *(online)*, http://www.suduthukum.com/2017/07/pengertian-negara-hukum.html , 2017, (23 Januari 2018)

United Nations, ***Universal Declaration of Human Rights***, *(online)*, 1948, United Nations General Assembly, http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/ (27 Februari 2018)

Wahyu Susilo, **Membaca Kritis UU Pelindungan Pekerja Migran Indonesia** (*online*), 2017, DW Made for Minds, http://www.dw.com/id/membaca-kritis-uu-pelindungan-pekerja-migran-indonesia/a-41595460 (20 Mei 2018)

Wibowo Tunardy, **Penafsiran Hukum/Interpretasi Hukum** (*online*), 2012, Jurnal Hukum, http://www.jurnalhukum.com/penafsiran-hukum-interpretasi-hukum/ (12 Maret 2018)

Wikidpr, **Naskah Akademik RUU tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri** (*online*), 2015, https://goo.gl/N8iTfj (diunduh pada 26 Januari 2018)