

Dinamika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Bekerja ke luar negeri mempunyai sisi positif yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri, tetapi di sisi lain mempunyai sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap Pekerja Migran Indonesia.

Setiap Pekerja Migran memiliki hak dan kewajiban, hal ini diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.

Bahasan dalam buku ini meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan, hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya, Upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia baik pelindungan dalam sistem penempatan (sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja), atase ketenagakerjaan, layanan terpadu satu atap, system pembiayaan yang berpihak pada Calon Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia, penyelenggaraan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Di samping itu juga dibahas mengenai permasalahan yang sering dihadapi oleh Pekerja Migran Indonesia di Negara penempatan termasuk upaya yang harus dilakukan oleh pemerintah dalam pencegahannya.

Pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia dilakukan pada tahapan sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja. Komitmen Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) salah satunya melalui program jaminan sosial. Program Jaminan Sosial mulai diterapkan di Indonesia sejak tahun 2004 dengan berlakunya UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Menindaklanjuti hal tersebut dibuat aturan terbaru tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023.

 **RAJAWALI**
BUANA PUSAKA



Dinamika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Dinamika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Dr. Tanti Kirana Utami, SH., MH.

Dinamika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Dinamika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Dr. Tanti Kirana Utami, SH, MH



Dinamika Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Perpustakaan Nasional RI Katalog Dalam Terbitan (KDT)

ISBN 978-623-5388-41-0

viii; 130 hlm.

Cetakan Ke 1, September 2024

Penulis:

Dr. Tanti Kirana Utami, SH, MH

Layout dan Sampul

Tim Kreatif Ranka Publishing

Penerbit

PT Rajawali Buana Pusaka

Anggota IKAPI

Kota Depok

Dicetak

Ranka Printing

Divisi Percetakan PT Rajawali Buana Pusaka

Telp/ WA: 0813-83-266-266

e-mail : rankapublishing@gmail.com

Website : ranka-publishing.com

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak isi buku ini, baik sebagian maupun seluruhnya dalam bentuk
apapun tanpa seizin dari penerbit.



PRAKATA

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt., karena hanya dengan petunjuk dan kehendak-Nya, penulis dapat menyelesaikan buku ini dengan judul **"DINAMIKA PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA"**. Buku ini mencakup beberapa bagian penting, dimulai dengan Gambaran umum tentang hukum ketenagakerjaan, pengertian, asas dan ruang lingkup hukum ketenagakerjaan. Selanjutnya, Gambaran umum tentang Pekerja Migran Indonesia meliputi pengertian, hak dan kewajiban serta jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia termasuk prosedur penempatan Pekerja Migran di negara tujuan.

Berbagai peraturan perundang-undangan mengatur mengenai perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia, baik pada tahapan sebelum bekerja, selama bekerja, maupun setelah bekerja. Meskipun demikian, sampai saat ini masih banyak permasalahan yang dihadapi oleh para Pekerja Migran Indonesia, misalnya menjadi korban perdagangan orang, korban kekerasan, korban PMI nonprosedural hal ini dapat dilihat dalam data yang dibuat oleh BP2MI dalam Pelayanan dan Penempatan PMI.

Akhirnya perlu dilakukan berbagai upaya untuk mengatasi persoalan penempatan Pekerja Migran Indonesia baik secara preventif maupun represif.

Penulis berharap buku ini dapat menjadi sumber referensi yang bermanfaat dan memberikan kontribusi positif bagi pengembangan pemahaman hukum ketenagakerjaan.

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan buku ini. Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada kedua orang tua, Suami yang menemani di saat suka dan duka, Susilo Eko Prayitno, SE., dan anak-anak tersayang Batara Cakra Suryanagara dan Razan Syatira Daniswara, atas doa dan dukungan yang telah diberikan selama ini.

Semoga buku ini bermanfaat bagi mahasiswa, akademisi, praktisi yang berkecimpung di bidang hukum terutama yang peduli kepada Pekerja Migran Indonesia.

Cianjur, September 2024

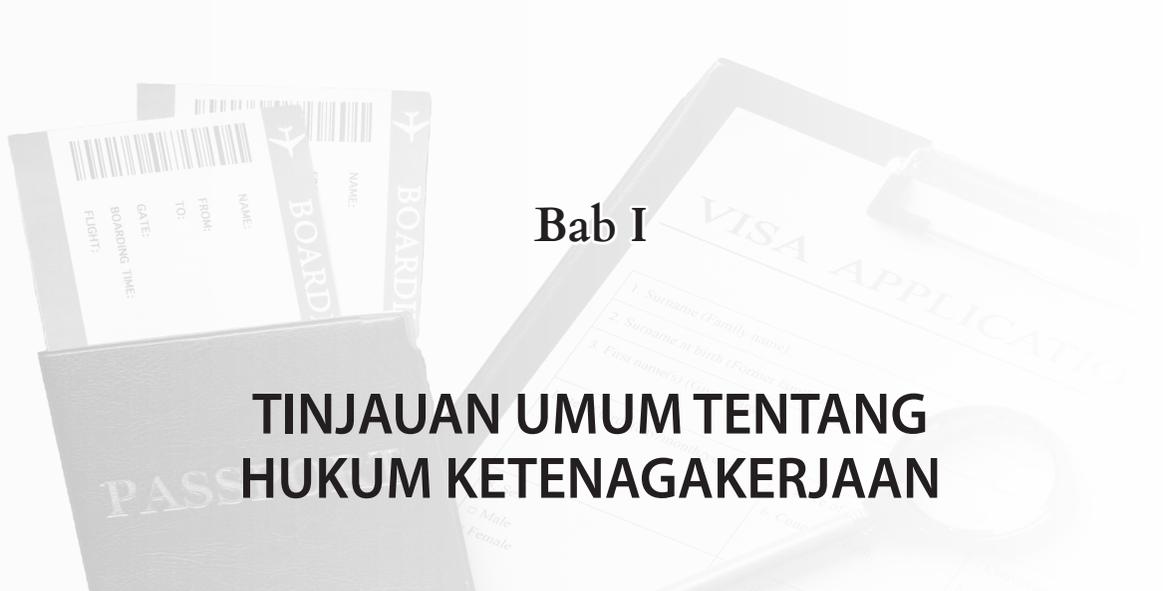
Penulis,
Dr. Tanti Kirana Utami, SH, MH



DAFTAR ISI

PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN	1
A. Pengertian, Asas dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan	1
B. Peraturan Perundang-undangan dalam Ketenagakerjaan	9
C. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja	19
1. Hubungan Kerja	19
2. Pemutusan Hubungan Kerja	27
BAB II PEKERJA MIGRAN INDONESIA	33
A. Pengertian dan Dasar Hukum Pekerja Migran Indonesia	33
B. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia	37

C. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia	39
BAB III PROSEDUR PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	57
A. Pihak-pihak yang Terkait dalam Penempatan Pekerja Migran Indonesia	57
1. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)	58
2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)	60
3. Penempatan untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri	65
4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan (Mandiri)	66
B. Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia	66
C. Negara-negara Tujuan Penempatan Pekerja Migran Indonesia	90
BAB IV PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	93
A. Pelindungan Sebelum Bekerja	93
B. Pelindungan Selama Bekerja	95
C. Pelindungan Setelah Bekerja	96
BAB V PERMASALAHAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA	103
A. Korban Perdagangan Orang	104
B. Korban Kekerasan	112
DAFTAR PUSTAKA	121
INDEKS	127
BIODATA PENULIS	129



Bab I

TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian, Asas dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Di dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan Pembangunan, sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran dalam pembangunan serta meningkatkan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dasar konstitusional pekerja atau buruh terdapat dalam UUD 1945 terutama Pasal 27 Ayat (2), Pasal 28D Ayat (2), dan Pasal 28I Ayat (1) UUD 1945. Tiga pasal ini yang menjadi dasar menyatakan bahwa hak-hak dari para buruh dijamin dalam UUD 1945, ada beberapa hak di UUD 1945 yang disebut hak konstitusional yakni hak

asasi manusia. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dirumuskan pengertian istilah ketenagakerjaan, yaitu segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum dalam bahasa Belanda disebut “*Recht*” berasal dari bahasa latin “*Rectum*” yang berarti: Kebaikan, kebajikan, tidak tercela, bimbingan. Dalam bahasa latin, atau kata latin lainnya *eideren* adalah “*ius*” yang berarti hukum, dan berasal dari kata “*Iubere*” yang artinya mengatur atau memerintah. Sedangkan kata “*Ius*” ini berhubungan erat dengan “*Iustitia*” yang berarti keadilan.¹

Beberapa pakar hukum memberikan definisi tentang hukum, antara lain;

1. Mochtar Kusumaatmadja menyatakan bahwa “hukum adalah keseluruhan asas dan kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, meliputi lembaga-lembaga dan proses-proses untuk mewujudkan pelaksanaan itu dalam kenyataan”.
2. Utrecht mengemukakan bahwa hukum adalah himpunan peraturan-peraturan (prenata-prenata atau larangan-larangan) yang mengurus tata tertib dalam masyarakat dan ditaati oleh masyarakat itu.
3. S. M. Amin yaitu hukum adalah kumpulan peraturan-peraturan yang terdiri dari norma-norma dan sanksi-sanksi dan tujuan hukum adalah mengadakan ketertiban dalam kehidupan manusia, sehingga ketertiban tercapai.
4. M. H Tirtaanidjaya, hukum adalah semua aturan (norma) yang harus dituruti dalam aturan tingkah laku, tindakan dalam pergaulan hidup dengan ancaman harus membayar kerugian jika melanggar aturan tersebut.
5. J. Van Kant, hukum adalah keseluruhan ketentuan-ketentuan penghidupan yang bersifat memaksa yang dijadikan untuk melindungi kepentingan orang dalam masyarakat.²

1 Mudemar A. Rasyidi, Fungsi Hukum Di Dalam Masyarakat Dan Peranan Hukum Bisnis Di Indonesia, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara–Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Volume 9 No. 1, September 2018, hlm. 109.

2 BPSDM, Pusdiklat SDA dan Konstruksi, hlm. 2.

Hukum dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Hukum berdasarkan Bentuknya: Hukum tertulis dan Hukum tidak tertulis.
2. Hukum berdasarkan Wilayah berlakunya: Hukum lokal, Hukum nasional, dan Hukum Internasional.
3. Hukum berdasarkan Fungsinya: Hukum Materil dan Hukum Formal.
4. Hukum berdasarkan Waktunya: *Ius Constitutum*, *Ius Constituendum*, *Lex naturalis*/ Hukum Alam.
5. Hukum Berdasarkan Isinya: Hukum Publik, Hukum Antar waktu dan Hukum Privat. Hukum Publik sendiri dibagi menjadi Hukum Tata Negara, Hukum Administrasi Negara, Hukum Pidana dan Hukum Acara. Sedangkan Hukum Privat dibagi menjadi Hukum Pribadi, Hukum Keluarga, Hukum Kekayaan, dan Hukum Waris.
6. Hukum Berdasarkan Pribadi: Hukum satu golongan, Hukum semua golongan dan Hukum Antar golongan.
7. Hukum Berdasarkan Wujudnya: Hukum Objektif dan Hukum Subjektif.
8. Hukum Berdasarkan Sifatnya: Hukum yang memaksa dan Hukum yang mengatur.³

Pengertian hukum ketenagakerjaan banyak dikemukakan oleh beberapa pakar, diantaranya:

Menurut Molenaar, Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan penguasa. Selanjutnya, S. Mook, mengatakan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan, dibawah pimpinan orang lain dengan segala keadaan kehidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.⁴

Selaras pendapat di atas, Imam Soepomo, menyatakan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian yaitu

3 <https://jdih-dprd.bangkaselatankab.go.id/publikasi/detail/2-pengertian-hukum>, diakses tanggal 2 maret 2021.

4 Senjun Manullang, 1990, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 1.

seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Soetikno, mengemukakan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.⁵

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan nasional Indonesia. Seiring dengan perkembangan ekonomi dan industri di Indonesia, hukum ketenagakerjaan juga mengalami perkembangan yang signifikan. Perubahan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari peraturan ketenagakerjaan hingga perlindungan hak-hak pekerja.⁶

Pihak-pihak yang terkait dengan Hukum Ketenagakerjaan itu bukan hanya buruh dan majikan saja atau pekerja dan pengusaha, melainkan juga ada badan-badan lainnya, diantaranya:

1. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
2. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pengusaha adalah: a). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; c). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

5 Iman Sjahputra Tunggal, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Harvarindo, Jakarta, hlm. 5.

6 San Mikael Sinambela¹, Putri Widia Ningsih², Ahmad Aridho³, Joy Novi Yanti pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.Lumbantobing⁴, Nur Anisa Simbolon⁵, Reylan Silverius Sinaga⁶, Ramsul Nababan⁷, Maulana Ibrahim⁸, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Hakim: Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial, Vol.2, No.1 Februari 2024*, hlm. 25.

5. Organisasi pekerja/buruh, diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pasal 1 ayat (1) menjelaskan bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.
6. Organisasi pengusaha, misalnya Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO).
7. Lembaga kerja sama bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
8. Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Secara yuridis kedudukan buruh dan pemberi kerja adalah sama. Pasal 27 UUD 1945 yaitu “setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan, Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antara buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang *unskilllabour*). Mengingat kedudukan buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya.⁷

Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

1. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
3. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

7 Asri WJayanti, 2016, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*, PT. Revka Petra Media, Surabaya, hlm. 26-27.

4. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

Dalam aturan yang berada di wilayah Hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan mengenai:

1. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab/risiko sendiri).
2. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan.
3. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi/perkumpulan.⁸

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera dengan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus berdasarkan pada dua aspek, *Pertama*, hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan (heterotom) dan hukum yang bersifat otonom.⁹

UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Selanjutnya, Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- a. memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

8 Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, hlm.16-17.

9 Laurensius Arliman S, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, *JURNAL SELAT*, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017. hlm. 76.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Asas-asas dalam ketenagakerjaan meliputi;

1. Asas Manfaat, dalam pengertian memberikan manfaat bagi buruh, pengusaha, pemerintah, serta masyarakat.
2. Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan; dalam pengertian Demokrasi Ekonomi yaitu maka usaha bersama perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas asas sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan dalam perekonomian Indonesia.
3. Asas Demokrasi adalah keputusan diambil berdasarkan musyawarah Bersama.
4. Asas Keterbukaan: yaitu asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.
5. Asas Adil dan Merata; yaitu asas yang menempatkan seseorang pada kedudukan yang sama serta untuk semua orang bukan hanya terbatas pada kewilayahan, suku bangsa, ras, agama dan lain sebagainya; atau bahwa pembangunan nasional yang diselenggarakan sebagai usaha bersama harus merata di semua lapisan masyarakat dan di seluruh wilayah tanah air.
6. Asas Kemitraan Kerja, mengandung arti: (a) bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra kerja dalam proses produksi yang berarti bahwa keduanya haruslah bekerjasama saling membantu dalam kelancaran usaha perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan, perusahaan dan produktivitas; (b) bahwa pekerja dan pengusaha adalah merupakan mitra dalam

menikmati hasil perusahaan yang berarti bahwa hasil perusahaan haruslah dinikmati secara bersama dengan bagian yang layak dan serasi; (c) bahwa pekerja dan pengusaha merupakan mitra dalam tanggung jawab, yaitu tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa, tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara, tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya, tanggung jawab kepada pekerja serta keluarganya, dan tanggung jawab kepada perusahaan dimana tempat mereka berkerja.

7. Asas Keterpaduan; keterpaduan dalam arti melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Dalam Penjelasan pasal ini disebutkan bahwa Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi Pancasila serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.
8. Asas Non Diskriminasi, diskriminasi dalam hal ini adalah dalam hal pengupahan. Pengupahan yang sama bagi buruh laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya. Sebagaimana diatur dalam dalam UU No. 80 Tahun 1957 tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No. 100 mengenai pengupahan yang sama bagi buruh laki laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya.

Kompleksitas urusan di bidang ketenagakerjaan menuntut akurasi perencanaan, evaluasi serta pengambilan keputusan dan kebijakan dalam pelaksanaan. Karena itu, sangat penting bagi kita menerapkan budaya literasi data dalam setiap pengambilan keputusan dan kebijakan dalam proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembangunan ketenagakerjaan.¹⁰

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan komposisi masyarakat yang bekerja pada Februari 2024 terdiri dari 142,18 juta orang penduduk, atau meningkat sebanyak 3,55 juta orang jika dibandingkan Februari 2023.

10 https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2023/11/files/publikasi/1718946899653_KDD%2520Edisi%25201%2520tahun%25202024.pdf, diakses 3 Juli 2024.

Sedangkan 7,20 juta orang tercatat pengangguran, mengalami penurunan 0,79 juta orang dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Secara rinci, terdapat 214 juta penduduk usia kerja per Februari 2024. Jumlah tersebut meningkat sebanyak 2,41 juta orang jika dibandingkan periode yang sama tahun lalu. Namun dari jumlah usia kerja, yang terserap atau bekerja hanya 142,18 juta orang. “Dari angkatan kerja tersebut tidak semuanya terserap di pasar kerja sehingga terdapat pengangguran sebanyak 7,2 juta orang. ebih lanjut, berdasarkan lapangan usaha, tiga lapangan usaha yang menyerap tenaga kerja paling banyak adalah pertanian, kehutanan, dan perikanan yang sebesar 28,64 persen. Kemudian perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor sebesar 19,05 persen, serta industri pengolahan sebesar 13,28 persen.

Dibandingkan dengan bulan Februari 2023, tiga lapangan usaha yang mengalami peningkatan terbesar adalah penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum (0,96 juta orang), perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor (0,85 juta orang), serta administrasi pemerintahan, pertahanan, dan jaminan sosial wajib (0,76 juta orang). “Sementara itu, terdapat tiga lapangan usaha yang tidak mengalami perubahan penyerapan tenaga kerja, yaitu pertambangan dan penggalan; pengadaan listrik, gas, uap/air panas, dan udara dingin; serta real estat,”.

Di samping itu, dari segi komposisi waktu bekerja, BPS mencatat jumlah pekerja penuh waktu sebanyak 93,27 juta orang, atau naik 1,11 juta orang. Kemudian, pekerja paruh waktu sebanyak 36,80 juta orang, atau turun 0,08 juta orang. Sedangkan setengah pengangguran atau yang bekerja kurang dari 35 jam per minggu atau berstatus masih mencari pekerjaan tercatat sebanyak 12,11 juta orang, atau tumbuh 2,52 juta orang.¹¹

11 <https://www.antaraneews.com/berita/4090404/bps-sebut-masyarakat-bekerja-meningkat-355-juta-pada-feburari-2024>, di akses 3 juli 2024.

B. Peraturan Perundang-undangan dalam Ketenagakerjaan

Pengaturan Operasional Hukum Ketenagakerjaan secara sistematis dan pengelompokkan peraturan perundang-undangan (Oesman, 1978: 50) terbagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu yang mengatur masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*), dan masa setelah bekerja (*post employment*).

1. Masa Sebelum Bekerja (*Pre-employment*)

Masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja merupakan hal penting dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja.

2. Masa Selama Bekerja (*During Employment*)

Masa selama hubungan kerja mendapatkan perhatian karena masa itu merupakan substansi dari Hukum Ketenagakerjaan. Begitu pentingnya, maka pemerintah perlu campur tangan dan mengatur selama hubungan kerja berlangsung. Melalui langkah inilah semua pihak dapat dilindungi secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.

Di samping terdapat dalam Buku III KUH Perdata dan Buku II KUH Dagang, mengenai hubungan kerja diatur pula dalam beberapa ketentuan, antara lain:

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- b. UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- c. UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan.
- d. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- e. Dan sebagainya.

3. Masa Setelah Bekerja (*Post Employment*)

Setelah hubungan kerja, perlu mendapatkan perhatian sehingga tenaga kerja tetap mendapatkan perlindungan sesuai keadilan. Permasalahan hari tua, pensiun, tunjangan kematian, dan sebagainya tidak dapat diabaikan begitu saja. Untuk ini Pemerintah mengambil peranan dengan menetapkan beberapa peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, antara lain:

- a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Pasal 150-172).
- b. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c. Dan sebagainya.

Saat ini Indonesia telah meratifikasi berbagai Konvensi-Konvensi ILO diantaranya yaitu:

- 1. Konvensi ILO No. 29 tentang Penghapusan Kerja Paksa,
- 2. Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Pelindungan Hak untuk Berorganisasi;
- 3. Konvensi ILO No. 98 tentang Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Bersama.
- 4. Konvensi ILO No. 100 tentang Pemberian Upah Yang Sama Bagi Para Pekerja Pria dan Wanita,
- 5. Konvensi ILO No. 105 tentang Penghapusan Semua Bentuk Kerja Paksa,
- 6. Konvensi ILO No. 111 tentang Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan,
- 7. Konvensi ILO No. 138 tentang Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja,
- 8. Konvensi ILO No. 182 tentang Pelarangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk Untuk Anak.

Berbagai peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan diantaranya sebagai berikut:

- 1. UU No. 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- 2. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.
- 3. UU NO. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 4. UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 5. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 6. UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- 7. UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

8. UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI.
9. UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
10. PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
11. PP No. 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan PMI oleh BPPMI.
12. PP No. 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI.
13. PP No. 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.
14. Permenaker No. 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial PMI.
15. Dan sebagainya.

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Klaster ketenagakerjaan terdapat dalam Bab IV UU Cipta Kerja. UU Cipta Kerja yang bertajuk *Omnibus Law* menjadi salah satu langkah progresif pemerintah di bidang hukum.¹² Disusun dalam rangka penguatan pelindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung ekosistem investasi. UU Cipta Kerja mengubah, menghapus, dan menetapkan pengaturan baru terhadap beberapa ketentuan yang diatur sebelumnya dalam 4 UU yaitu:

1. UU 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
2. UU 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional,
3. UU 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan
4. UU 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Pemerintah mengesahkan 49 (empat puluh sembilan) Peraturan Perundang-undangan hasil dari Undang-Undang Penciptaan Lapangan Kerja Nomor 11 Tahun 2020, yang terdiri dari 45 (empat puluh lima) Peraturan Pemerintah (PP) dan 4 (empat) Peraturan Presiden (Perpres). Tata cara hukum ini mencakup 11 (sebelas) klaster Omnibus Act, termasuk klaster ketenagakerjaan.

12 Muhammad Zubi, Marzuki, Ibnu Affan, Tinjauan Yuridis Pelindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (*OMNIBUS LAW*), *Jurnal Ilmiah METADATA*, Volume 3 Nomor 3 September 2021, hlm. 1171.

Subtansi pokok dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja kluster ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Tenaga Kerja Asing;
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
3. Alih Daya;
4. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat;
5. Upah Minimum;
6. PHK, Pesangon dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
7. Pengenaan Sanksi;
8. Perizinan di Bidang Ketenagakerjaan

Ada empat PP UU Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan, yaitu;

1. PP No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. PP No 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.
3. PP No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.
4. PP No 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Ringkasan poin-poin penting dari Aturan Turunan UU Cipta Kerja Kluster Ketenagakerjaan, yaitu:

- a. Izin penggunaan TKA disederhanakan.
PP No. 34 Tahun 2021 memperpendek izin penggunaan tenaga kerja asing dengan meniadakan persyaratan dokumen IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing), sehingga perusahaan yang ingin menggunakan tenaga kerja asing hanya menyerahkan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing). Dari *Gastarbeiter* pekerja).
- b. Penggunaan TKA tetap dibatasi untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Pasal ini tetap sama dengan ketentuan sebelumnya dalam PP No. 20 Tahun 2018. Penggunaan tenaga kerja asing dibatasi untuk jabatan tertentu dan untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Tenaga kerja asing juga dilarang menduduki jabatan administratif.

- c. Jangka waktu PKWT menjadi lebih panjang, maksimal 5 tahun.
Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) yang sebelumnya berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan perpanjangan 1 tahun (total 3 tahun) diubah dengan Pasal 8 PP No. 35 Tahun 2021 sampai dengan hingga maksimal 5 tahun. Jika pekerjaan tidak selesai, PKWT dapat diperpanjang sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja, sepanjang total durasi PKWT dan perpanjangannya tidak melebihi 5 tahun.
- d. Kompensasi bagi karyawan PKWT dengan masa kerja minimal 1 bulan.

PP No. 35 Tahun 2021 mengatur regulasi remunerasi baru bagi pegawai PKWT. Pengusaha wajib membayar tunjangan kompensasi kepada pegawai PKWT yang telah bekerja secara terus menerus minimal 1 bulan. Namun, kompensasi ini tidak berlaku untuk karyawan asing PKWT. Uang ganti rugi dibayarkan pada akhir masa PKWT sebelum perpanjangan dan setelah perpanjangan PKWT. Besarnya ganti rugi adalah:

1. Masa kerja 12 bulan terus menerus mendapat 1 bulan upah.
2. Masa kerja lebih dari 1 bulan dan kurang dari 12 bulan, kompensasi dihitung proporsional ($\text{masa kerja}/12 \times \text{sebulan upah}$).
3. Masa kerja lebih dari 12 bulan, kompensasi dihitung proporsional ($\text{masa kerja}/12 \times \text{sebulan upah}$).

Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang pembayaran ganti rugi pemutusan kontrak kerja sebelum berakhirnya masa kerja PKWT oleh pihak yang melakukan pemutusan hubungan kerja sebesar upah masa kerja yang belum selesai, dicabut.

PP No. 35 Tahun 2021 mengatur bahwa apabila salah satu pihak memutuskan hubungan kerja sebelum berakhirnya masa kerja PKWT, maka pemberi kerja wajib memberikan ganti rugi berupa uang yang besarnya dihitung berdasarkan masa kerja.

- e. Waktu kerja lembur menjadi maksimal 4 jam sehari dan 18 jam seminggu.
PP No 35 Tahun 2021 juga menambah jam lembur dari sebelumnya maksimal 3 jam per hari dan 14 jam per minggu menjadi 4 jam per hari dan 18 jam per minggu. (1/173x upah sebulan).
- f. Upah minimum sektoral dihapus.
Omnibus Law Ketenagakerjaan juga mencabut ketentuan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang upah minimum sektoral, yakni upah minimum sektoral. H. upah terendah berdasarkan sektor yang dikelompokkan menurut Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI). PP No 36 Tahun 2021 hanya menyebutkan dua jenis upah minimum, yaitu upah minimum provinsi (UMP) dan upah minimum kota/kabupaten (UMK), yang keduanya ditetapkan oleh gubernur.
- g. Dasar penetapan upah minimum: kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.
Pasal 43 PP No. 78 Tahun 2015 mengatur bahwa upah minimum ditetapkan berdasarkan kebutuhan hidup layak, produktivitas, dan pertumbuhan ekonomi. Ketentuan ini diubah dalam Pasal 25 PP No. 36 Tahun 2021, yang mengatur tentang upah minimum Upah ditentukan atas dasar ekonomi dan kondisi kerja.
- h. Rumus upah per jam untuk pekerjaan paruh waktu.
Pada aturan sebelumnya, upah berdasarkan satuan waktu dibagi menjadi upah harian, upah mingguan dan upah bulanan, PP No 36 Tahun 2021 menambahkan upah per jam (upah bulanan x 1/162), tetapi upah per jam hanya berlaku untuk paruh waktu pekerja.
- i. Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
Pemerintah menambahkan skema baru BPJS Ketenagakerjaan melalui PP No. 37 Tahun 2021, yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) bagi pekerja yang kena PHK dengan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Uang tunai dikirimkan setiap bulan untuk jangka waktu maksimal 6 bulan, membayar 45% upah untuk 3 bulan pertama dan 25% dari upah untuk 3 bulan berikutnya Batas upah maksimum sebagai dasar

perhitungan adalah Rp. 5.000.000. Kontribusi bulanan JKP adalah gaji 0,46%, dengan 0,22% dibayarkan oleh pemerintah pusat dan sisanya 0,24% merupakan rekomposisi asuransi kompensasi pekerja (0,14%) dan asuransi kematian (0,10%).

UU Cipta Kerja telah mengalami pengujian formil di Mahkamah Konstitusi, dan pada 25 November 2021 MK menjatuhkan putusan perkara Pengujian Formil UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 melalui **Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020**.

MK “Menyatakan pembentukan UU Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai ‘tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan’. Menyatakan UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini, Dalam putusan yang berjumlah 448 halaman tersebut, Mahkamah juga memerintahkan kepada pembentuk undang-undang untuk melakukan perbaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun sejak putusan diucapkan. Apabila dalam tenggang waktu tersebut tidak dilakukan perbaikan, maka UU Cipta Kerja dinyatakan inkonstitusional secara permanen.

Selain itu, MK pun memerintahkan Pemerintah untuk menanggulangi segala tindakan atau kebijakan yang bersifat strategis dan berdampak luas serta tidak dibenarkan pula menerbitkan peraturan pelaksana baru yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Mahkamah menyatakan apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk undang-undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan UU Cipta Kerja, maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh UU Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali.

Dalam pertimbangan hukum yang dibacakan oleh Hakim Konstitusi, tata cara pembentukan UU Cipta Kerja tidak didasarkan pada cara dan metode yang pasti, baku, dan standar, serta sistematika pembentukan undang-undang. Kemudian, dalam pembentukan UU Cipta Kerja, terjadi perubahan penulisan beberapa substansi pasca persetujuan bersama DPR dan Presiden. (Pembentukan UU Cipta Kerja) bertentangan dengan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan, maka

Mahkamah berpendapat proses pembentukan UU No. 11 tahun 2020 adalah tidak memenuhi ketentuan berdasarkan UUD 1945, sehingga harus dinyatakan cacat formil.

Pada tahun 2022 pemerintah membuat Perppu dalam rangka menindaklanjuti putusan MK tersebut yaitu Peraturan Pemerintah Pengganti *Undang-Undang* No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Selanjutnya, Perppu tersebut diajukan ke persidangan DPR dan diterima kemudian dibuat *Undang-undang* No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti *Undang-Undang* No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi *Undang-Undang*.

Mahkamah Konstitusi (MK) kembali menggelar sidang terhadap uji formiil *Undang-Undang* Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti *Undang-Undang* Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi *Undang-Undang* (UU Cipta Kerja) terhadap *Undang-Undang* Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 pada Kamis (6/7/2023). Sidang ini digelar untuk empat perkara sekaligus. Pertama, Perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023 yang diajukan oleh 121 Pemohon yang terdiri atas 10 serikat pekerja dan 111 orang pekerja. Kedua, Perkara Nomor 41/PUU-XXI/2023 yang diajukan oleh Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI) yang diwakili oleh Elly Rosita Silaban (Presiden Dewan Eksekutif Nasional) dan Dedi Hardianti (Sekretaris Jenderal Dewan Eksekutif Nasional). Ketiga, Perkara Nomor 46/PUU-XXI/2023 yang diajukan oleh 14 badan hukum. Keempat, Perkara Nomor 50/PUU-XXI/2023 yang diajukan oleh Partai Buruh yang diwakili oleh Presiden Partai Buruh Said Iqbal dan Sekretaris Jenderal Partai Buruh Ferri Nuzarli.

Sebagai tambahan informasi, permohonan perkara Nomor 40/PUU-XXI/2023 ini diajukan oleh 121 Pemohon yang terdiri atas 10 serikat pekerja dan 111 orang pekerja. Para Pemohon dari serikat pekerja, di antaranya, Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSP KEP SPSI); Persatuan Pegawai Indonesia Power (PP IP); Federasi Serikat Pekerja Indonesia (FSPI), dkk. Menurut para Pemohon, UU Cipta Kerja cacat secara formil. Para Pemohon juga mempertanyakan tentang persetujuan DPR RI atas penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti *Undang-Undang* Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perppu Cipta Kerja). Menurut para Pemohon, hal ini berarti sama halnya DPR RI

menyetujui alasan kegentingan memaksa Presiden dalam menetapkan Perppu Cipta Kerja. Selain itu, berlakunya Pasal 81 UU Cipta Kerja menjadi penyebab terjadinya kerugian atau setidaknya-tidaknya potensi kerugian konstitusional yang dialami oleh Para Pemohon yang dapat berakibat hilangnya pekerjaan. Secara substansi UU Cipta Kerja telah banyak merugikan pekerja dengan penerapan regulasi Cipta Kerja yang mempermudah mekanisme Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Secara umum, perubahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang terdapat dalam pasal-pasal UU Cipta Kerja telah mendegradasi perlindungan yang seharusnya diberikan negara kepada pekerja yang sebelumnya telah diatur lebih baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.¹³

Bagian kedua Pasal 81 UU No. 6 Tahun 2023 menjelaskan ada beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah, diantaranya;

- a) ketentuan Pasal 13 diubah,
- b) ketentuan Pasal 14,
- c) ketentuan Pasal 37, ketentuan Pasal 42, Pasal 43 dan Pasal 44 dihapus,
- d) Pasal 45 diubah,
- e) Pasal 46 dihapus,
- f) Pasal 47 diubah,
- g) Pasal 48 dihapus,
- h) Pasal 49, Pasal 56, Pasal 57, Pasal 58, Pasal 59 dan Pasal 61 diubah,
- i) diantara Pasal 61 dan Pasal 62 disisipkan Pasal 61A,
- j) Pasal 64 diubah,
- k) Pasal 65 dihapus,
- l) Pasal 66 diubah,
- m) Judul Paragraf 1 pada BAB X diubah sehingga berbunyi sebagai berikut: Penyandang Disabilitas,
- n) Pasal 67, Pasal 77, Pasal 78 diubah.

13 (<https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19317&menu=2>, Sri Pujianti, diakses 7 Agustus 2023).

C. Hubungan Kerja dan Pemutusan Hubungan Kerja

Secara umum hak-hak pekerja/buruh yang perlu dilindungi antara lain: Hak pekerjaan, hak upah yang adil, hak berserikat dan berkumpul, hak keselamatan dan kesehatan, hak dasar hukum, keadilan, hak agar mendapatkan perlindungan, perlakuan yang sama, hak privasi, hak kebebasan hati nurani. Hak-hak pengusaha meliputi: penerbitan aturan internal dan kontrak bersama, hak memecat pekerja, hak menutup usaha, hak mendirikan dan menjadi anggota suatu organisasi, dan hak untuk mengalihkan suatu pekerjaan pada suatu perusahaan.¹⁴

1. Hubungan Kerja

Dalam hukum perburuhan ada beberapa bentuk hubungan kerja,¹⁵ yaitu:

1. Hubungan kerja sektor formal, yaitu hubungan kerja yang terjalin antara pengusaha dan pekerja berdasarkan perjanjian kerja baik untuk waktu tertentu maupun waktu tidak tertentu yang mengandung unsur kepercayaan, upah dan perintah.
2. Hubungan kerja informal, yaitu hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan orang perseorangan atau beberapa orang yang melakukan usaha bersama yang tidak berbadan hukum atas dasar saling percaya dan sepakat dengan menerima upah dan atau imbalan atau bagi hasil.
3. Hubungan kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 51, UU No. 13 tahun 2003, adalah didasari atas suatu perjanjian kerja antara majikan dan buruh, baik perjanjian kerja lewat lisan maupun perjanjian kerja lewat tertulis. Perjanjian kerja dibuat berlandaskan

14 Nur Jantra Hidayanto, Sabrina Novi Putri Listiana, Najwa Nabila Aulia, Khoirotun Hisan Prameswari Dwi Amoro, Nazwa Salsabila Zahratu, Diani Sadia Wati, Tantangan Dan Perubahan Terkini Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Terhadap Dinamika Peraturan dan Pelindungan Pekerja, *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2023 Page 971-980.

15 <https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses tanggal 4 Mei 2024.

kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52, UU No. 13 Tahun 2003, jo pasal 1320 KUH Perdata, jika diimplementasikan berisi empat hal, sebagai berikut:

- a. Kemauan bebas dari kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara pekerja dengan pemberi pekerjaan atau pengusaha. Karena itu bukti bahwa seseorang bekerja pada orang lain atau pada sebuah perusahaan/lembaga adalah adanya perjanjian kerja yang berisi tentang hak-hak dan kewajiban masing-masing baik sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja. Oleh karena itu hubungan kerja antara pekerja dengan majikan sesungguhnya adalah hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan antara kedua belah pihak untuk mendapatkan hak dan menjalankan kewajiban masing-masing. hubungan kerja yang terjalin dalam Perjanjian kerja antara pekerja dan pemberi kerja memuat tiga (tiga) ciri yaitu adanya pekerjaan non-ilegal, adanya pesanan, adanya tafsir upah dan ketentuan dalam perjanjian kerja bersama.¹⁶

Hak dan kewajiban tersebut tertuang dalam perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis atau lisan. Dalam perjanjian kerja tersebut harus secara jelas mengatur jam dan waktu kerja, besarnya upah, upah lembur, perlindungan kesehatan, dan sebagainya. Juga diatur tentang hak dan kewajiban pekerja serta hak dan kewajiban pengusaha bila hubungan kerja berakhir atau diakhiri oleh salah satu pihak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 50 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Pembagian perjanjian (Kosidin, 1999: 22) menurut Pasal 1601 KUH Perdata ialah:

16 Andri Cahyanto, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan, Jurnal Indonesia Sosial Sains, Vol. 2 No. 2 Februari 2021, hlm. 184.

1. Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa tertentu, ialah suatu perjanjian di mana 1 (satu) pihak menghendaki dari pihak lainnya agar dilakukan suatu perjanjian guna mencapai suatu tujuan, untuk itu salah satu pihak bersedia membayar honorarium atau upah. Contoh; hubungan antara pasien dan dokter, pengacara dan klien, notaris dan klien, dan sebagainya.
2. Perjanjian kerja, ialah perjanjian antara seorang buruh dan seorang majikan, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas (*dienstverhoeding*), di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.
3. Perjanjian pemborongan kerja, ialah suatu perjanjian antara pihak yang satu dan pihak yang lain, di mana pihak yang satu (yang memborongkan pekerjaan) menghendaki sesuatu hasil pekerjaan yang disanggupi oleh pihak lain, atas pembayaran suatu uang tertentu sebagai harga pemborongan.

Dari ketiga macam perjanjian di atas dalam konteks materi Hukum Ketenagakerjaan yang akan dibahas ialah perjanjian kerja.

Perjanjian kerja atau *Arbeidsovereenkomst*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUH Perdata, menjelaskan:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”.

Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003 menjelaskan:

“perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Subekti mengatakan: Perjanjian adalah suatu peristiwa di mana seorang berjanji kepada seorang lain atau di mana dua orang itu saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal. Sedangkan perikatan adalah perhubungan hukum antara dua orang atau dua pihak, berdasarkan mana pihak yang satu berhak menuntut sesuatu hal dari pihak yang lain, dan pihak yang lain berkewajiban untuk memenuhi tuntutan tersebut.¹⁷

17 Kristiane Paendong and Herts Taunamang, “Kajian Yuridis Wanprestasi Dalam Perikatan Dan Perjanjian Ditinjau Dari Hukum Perdata,” *Lex Privatum* 10, no. 3 (2022).

Pasal 1313 KUHPerduta menyatakan: “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih”.¹⁸

Kontrak kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tulisan, baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban. Setiap perusahaan wajib memberikan kontrak kerja di hari pertama anda bekerja. Dalam kontrak kerja biasanya terpapar dengan jelas pekerja memiliki hak mendapat kebijakan perusahaan yang sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.¹⁹

Wiwoho Soedjono menyebutkan bahwa “perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara orang perorang pada satu pihak dengan pihak lain sebagai pengusaha untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan mendapatkan upah.²⁰ Selanjutnya, Lalu Husni menjelaskan bahwa perjanjian kerja adalah “suatu perjanjian dimana pihak kesatu, si buruh mengikatkan dirinya pada pihak lain, si majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah, dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.²¹

Pengertian kontrak/perjanjian kerja di atas melahirkan ciri-ciri perjanjian kerja sebagai berikut:

1. Adanya perjanjian antara pekerja dengan pengusaha.
2. Perjanjian dilakukan secara tertulis maupun tidak tertulis (lisan).
3. Perjanjian dilakukan untuk waktu tertentu dan untuk waktu tidak tertentu.
4. Perjanjian memuat syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban para pihak.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam

18 R. Soebekti, R., and Tjitrisadibio, “KUHPerduta, (Burgelijk Wetboek), Diterjemahkan Oleh R. Soebekti Dan R. Tjitrisadibio, Pasal 1313” (1976).

19 Salim, HS, “Perkembangan hukum jaminan di Indonesia”. 2007. Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 62.

20 Wiwoho Soedjono, 2003. “Hukum Perjanjian Kerja”, Jakarta. Bina Aksara, hlm. 9.

21 Lalu Husni, 2000. “Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia”. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 51.

Pasal 52 ayat (1) UU NO. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

1. Kesepakatan kedua belah pihak.
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.
3. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.
4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

Syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai *syarat subjektif* karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan harus halal disebut *syarat objektif* karena menyangkut objek perjanjian.

Apabila *syarat objektif* tidak dipenuhi, maka perjanjian itu *batal demi hukum* artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi *syarat subjektif*, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut *dapat dibatalkan*, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hakim.

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk lisan dan/atau tertulis (Pasal 51 ayat (1) UU NO. 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

Di dalam Pasal 54 UU No. 13 Tahun 2003, menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha.
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh.
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan.

- d. Tempat pekerjaan.
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran.
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat.
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

Jangka waktu perjanjian kerja dapat dibuat untuk waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjanya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak, sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu disebut perjanjian kerja tetap dan status pekerjanya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu harus dibuat tertulis (Pasal 57 ayat (1) UU NO. 13 Tahun 2003). Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak boleh mensyaratkan adanya masa percobaan. Masa percobaan adalah masa atau waktu untuk menilai kinerja dan kesungguhan, keahlian seorang pekerja. Lama masa percobaan adalah 3 (tiga) bulan, dalam masa percobaan pengusaha dapat mengakhiri hubungan kerja secara sepihak (tanpa izin dari pejabat yang berwenang).

Ketentuan yang tidak membolehkan adanya masa percobaan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu karena perjanjian kerja berlangsung relatif singkat. Dalam masa percobaan ini pengusaha dilarang membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku.

Dalam Pasal 59 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun.
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman,
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Menurut jangka waktunya perjanjian kerja dapat dibedakan atas:

- a. Perjanjian kerja waktu tertentu.
- b. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang jangka waktu berlakunya ditentukan dalam perjanjian kerja tersebut, sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu jangka waktu berlakunya tidak disebutkan dalam perjanjian kerja, tidak menyebutkan untuk berapa lama tenaga kerja harus melakukan pekerjaan tersebut.

Pada umumnya perjanjian kerja untuk waktu tertentu diadakan untuk suatu pekerjaan yang tidak bersifat kontinyu atau dengan kata lain, suatu pekerjaan yang sudah dapat diperkirakan pada suatu saat akan selesai dan tidak akan dilanjutkan, walaupun ada kemungkinan perpanjangan karena mungkin waktu yang diperkirakan ternyata tidak cukup.

Dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu, apabila terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum waktu yang ditentukan berakhir maka yang memutuskan (biasanya pengusaha) harus mengganti/membayar kerugian sebesar selama ia harus menyelesaikan pekerjaannya. Dan dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini tidak boleh ada masa percobaan, sebaliknya pada perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu biasanya ada masa percobaan, selama tiga bulan, yang diberitahukan secara tertulis dan kalau tidak diberitahukan secara tertulis maka dianggap tidak ada masa percobaan.

Menurut status perjanjian kerja dalam praktik terbagi menjadi 2 (dua) macam;

- a. Perjanjian kerja tidak tetap, yang meliputi:
 - 1) Perjanjian kerja perseorangan (dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan).

- 2) Perjanjian kerja harian lepas.
 - 3) Perjanjian kerja borongan.
- b. Perjanjian kerja tetap
- Secara empiris, pengertian perjanjian kerja tetap ialah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan menerima upah dan tanpa adanya pembatasan waktu tertentu.

Ada beberapa cara yang dapat mengakibatkan berakhirnya/putusnya hubungan kerja, yaitu:

1. Putus demi hukum.
2. Diputuskan oleh pengusaha.
3. Diputuskan oleh pihak tenaga kerja,
4. Karena putusan pengadilan.

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing pihak harus seimbang, oleh sebab itu, hakikat: "*hak pekerja/buruh*" merupakan "*kewajiban pengusaha*", dan sebaliknya "*hak pengusaha*" merupakan "*kewajiban pekerja/buruh*".

Kewajiban para pihak diatur dalam KUH Perdata sebagai berikut:

a. **Kewajiban pekerja/buruh**

1. melaksanakan tugas/pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dengan sebaik-baiknya (Pasal 1603 KUH Perdata).
2. melaksanakan pekerjaannya sendiri, tidak dapat digantikan oleh orang lain tanpa izin dari pengusaha (Pasal 1603 a KUH Perdata).
3. menaati peraturan dalam melaksanakan pekerjaan (Pasal 1603 b KUH Perdata).
4. menaati peraturan tata tertib dan tata cara yang berlaku di rumah/tempat majikan bila pekerja tinggal di sana (Pasal 1603 c KUH Perdata).
5. melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak. (Pasal 1603d KUH Perdata).
6. membayar ganti rugi atau denda (Pasal 1601 w KUH perdata).

b. Kewajiban pengusaha

1. membayar upah kepada pekerja (Pasal 1602 KUH Perdata).
2. mengatur pekerjaan dan tempat kerja (Pasal 1602 u, v, w dan y KUH Perdata).
3. memberikan cuti/libur (Pasal 1602 v KUH perdata).
4. mengurus perawatan/pengobatan pekerja (Pasal 1602 x KUH perdata).
5. memberikan surat keterangan (Pasal 1602 z KUH perdata).

2. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (25) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Pemutusan hubungan kerja ini berdasarkan ketentuan Pasal 150 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 meliputi PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

PHK berarti suatu keadaan di mana si buruh berhenti bekerja dari majikannya. Hakikat PHK bagi buruh merupakan awal dari penderitaan, maksudnya bagi buruh permulaan dari segala pengakhiran, permulaan dari mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya kemampuannya membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya. Pengusaha, serikat pekerja, dan pemerintah harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003).²²

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu;

- (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan

22 Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 158.

hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

PHK harus dijadikan tindakan terakhir apabila ada perselisihan hubungan industrial. Pengusaha dalam menghadapi para pekerja hendaknya:

- a. Menganggap para pekerja sebagai partner yang akan membantunya untuk menyukseskan tujuan usaha.
- b. Memberikan imbalan yang layak terhadap jasa-jasa yang telah dikerahkan oleh partnernya itu, berupa penghasilan yang layak dan jaminan-jaminan sosial tertentu, agar dengan demikian pekerja tersebut dapat bekerja lebih produktif (berdaya guna).
- c. Menjalinkan hubungan baik dengan para pekerjanya.²³

PHK pada dasarnya harus ada izin, kecuali dalam hal tertentu berdasarkan ketentuan Pasal 154 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu:

- a. pekerja dalam masa percobaan, bila disyaratkan secara tertulis sebelumnya;
- b. pekerja mengajukan pengunduran diri secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
- c. pekerja mencapai usia pensiun;
- d. pekerja meninggal dunia.

23 Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998, hlm. 129. Vide Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 158.

Batasan pemberian izin PHK digantungkan pada alasannya, yaitu izin tidak dapat diberikan atau karena alasan yang dilarang. Berdasarkan ketentuan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, apabila;

1. pekerja berhalangan masuk karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu 12 bulan secara terus-menerus;
2. pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara;
3. pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agama;
4. pekerja menikah;
5. pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. pekerja mempunyai pertalian darah atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja atau PKB;
7. pekerja mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja,
pekerja melakukan kegiatan serikat pekerja di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang di atur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB;
8. pekerja mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya dapat dipastikan.

Jenis-jenis PHK, adalah sebagai berikut:

1. PHK demi hukum.
2. PHK oleh Pengusaha

3. PHK oleh Pekerja
4. PHK karena Putusan Pengadilan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja berakhir apabila:

- a. pekerja meninggal dunia;
- b. berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap; atau
- d. adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) huruf b Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali. Pengunduran diri buruh dapat dianggap terjadi apabila buruh mangkir paling sedikit dalam waktu 5 hari kerja berturut-turut dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara tertulis, tetapi pekerja tidak dapat memberikan keterangan tertulis dengan bukti yang sah. Selain itu, berdasarkan ketentuan Pasal 169 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut.

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh.
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- c. Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih.
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;

- e. Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:

- a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;
- b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan;
- c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
- e. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;
- f. membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g. dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan; h. dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
- i. membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau
- j. melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.

Kesalahan berat huruf a sampai dengan j di atas harus didukung dengan bukti sebagai berikut:

- a. pekerja/buruh tertangkap tangan;
- b. ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau

- c. bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan
- d. didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.²⁴

24 <https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, Op. Cit.



Bab II

PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Pengertian dan Dasar Hukum Pekerja Migran Indonesia

Pasal 1 UU No. 18 tahun 2017 tentang Pelindungan PMI menjelaskan berbagai istilah, yaitu:

1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.
4. Perjanjian Kerja Sama Penempatan adalah perjanjian tertulis antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja yang memuat hak dan kewajiban setiap

pihak dalam rangka penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memiliki asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d. demokrasi;
- e. keadilan sosial;
- f. kesetaraan dan keadilan gender;
- g. nondiskriminasi;
- h. anti-perdagangan manusia;
- i. transparansi;
- j. akuntabilitas; dan
- k. berkelanjutan.

Yang dimaksud dengan “asas keterpaduan” adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait.

Yang dimaksud dengan “asas persamaan hak” adalah bahwa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak.

Yang dimaksud dengan “asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia” adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta pelindungan harkat dan martabat manusia.

Yang dimaksud dengan “asas demokrasi” adalah Pekerja Migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul.

Yang dimaksud dengan “asas keadilan sosial” adalah dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan menekankan pada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban.

Yang dimaksud dengan “*asas kesetaraan dan keadilan gender*” adalah suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja ke luar negeri.

Yang dimaksud dengan *asas nondiskriminasi* adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan tanpa adanya pembedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik.

Yang dimaksud dengan *asas nondiskriminasi* adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan tanpa adanya pembedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada pembedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik, pengekangan, pemalsuan, penipuan, dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia tereksplorasi.

Yang dimaksud dengan “*asas transparansi*” adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur.

Yang dimaksud dengan “*asas akuntabilitas*” adalah bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Yang dimaksud dengan “*asas berkelanjutan*” adalah bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi seluruh tahapan pelindungan yang meliputi sebelum, selama, dan setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.

Pekerja Migran Indonesia meliputi:

1. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
2. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
3. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-Undang ini, yaitu:

- a. warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
- b. pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- c. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- d. penanam modal;
- e. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- f. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
- g. warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Pasal 5 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan bahwa Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

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

Bekerja ke luar negeri mempunyai sisi positif yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri, tetapi di sisi lain mempunyai sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap tenaga kerja.²⁵

25 Sumiyati, Pelindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak, Industrial Research Workshop and National Seminar 2012, hlm. 50.

Data mengenai penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada periode Januari-Agustus 2024. Beberapa hal penting yang tersaji dalam laporan ini, diantaranya: data penempatan Agustus 2024 yang menunjukkan penurunan sebanyak 19,81% (5. 730) dari 28. 927 pada Agustus 2023 menjadi 23. 197 pada Agustus 2024. Di samping itu, penempatan informal mendominasi sebanyak 57,39% dari seluruh jumlah penempatan pada Agustus 2024. Penempatan Jawa Timur menurun 3,43% dari bulan sebelumnya yang berjumlah 6. 580.

Sementara, data pengaduan pada Agustus 2024 dibandingkan dengan Agustus 2023 mengalami penurunan sebanyak 29 (dua puluh sembilan) aduan (dari 172 menjadi 143 aduan) atau turun 16,86%. Pengaduan Pekerja Migran Indonesia periode Agustus 2024 terkonsentrasi di Malaysia, Taiwan, Hongkong, Saudi Arabia, dan Singapura. Pengaduan di lima negara tersebut mencapai 94 (sembilan puluh empat) pengaduan atau 65. 73% dari seluruh Pengaduan. Provinsi dengan pengaduan Pekerja Migran Indonesia terbanyak adalah Provinsi Jawa Barat sebanyak 42 (empat puluh dua), yang mengalami kenaikan sebanyak 29,37% dari bulan sebelumnya yang berjumlah 35 (tiga puluh lima). Pengaduan paling umum meliputi PMI Gagal Berangkat, Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, dan Pekerja Migran Indonesia ingin dipulangkan.²⁶

B. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Setiap Pekerja Migran memiliki hak dan kewajiban, hal ini diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI. Pasal 6 UU No. 18 tahun 2017 menjelaskan bahwa Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- 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;

26 <https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-agustus-2024>, diakses 3 Juli 2024.

- 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;
- 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 kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Setiap Keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- 1. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulauan Pekerja Migran Indonesia;
- 2. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- 3. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- 4. memperoleh akses berkomunikasi.

Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:

- 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
- d. sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- e. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

C. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia

Pembangunan sosial ekonomi sebagai salah satu pelaksanaan kebijakan pembangunan nasional telah menghasilkan banyak kemajuan, diantaranya telah meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan tersebut harus dapat dinikmati secara berkelanjutan, adil, dan merata menjangkau seluruh rakyat. (Penjelasan Umum UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional).

Dinamika pembangunan bangsa Indonesia telah menumbuhkan tantangan berikut tuntutan penanganan berbagai persoalan yang belum terpecahkan. Salah satunya adalah penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945.

Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi PBB tentang HAM Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua Negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Sejalan dengan ketentuan tersebut, MPR RI dalam TAP Nomor X/MPR/2001 menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.

Selama beberapa dekade terakhir ini, Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial. Undang-Undang yang secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja (Jamsostek), yang mencakup

program jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Prinsip-prinsip Jaminan Sosial Nasional adalah sebagai berikut;

1. Prinsip kegotongroyongan, ialah prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah atau penghasilannya.
2. Prinsip nirlaba. Pengelolaan tidak dimaksudkan untuk mencari laba (nirlaba) bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, akan tetapi tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta, dana amanat, hasil pengembangannya, dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.
3. Prinsip keterbukaan ialah prinsip mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
4. Prinsip kehati-hatian ialah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman dan tertib.
5. Prinsip akuntabilitas, ialah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
6. Prinsip portabilitas. Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah NKRI.
7. Prinsip kepesertaan wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi yang dilaksanakan secara bertahap.
8. Prinsip dana amanat. Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.

Di dalam Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jenis program jaminan sosial meliputi;

1. Jaminan kesehatan.
2. Jaminan kecelakaan kerja.
3. Jaminan pensiun.

4. Jaminan hari tua.
5. Jaminan kematian.

Badan penyelenggara jaminan sosial menurut UU No. 24 tahun 2011 tentang BPJS adalah sebagai berikut;

1. BPJS kesehatan.
2. BPJS ketenagakerjaan.

BPJS Kesehatan menyelenggarakan program: jaminan kesehatan.

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program:

- a. jaminan kecelakaan kerja;
- b. jaminan hari tua;
- c. jaminan pensiun; dan
- d. jaminan kematian.

BPJS Kesehatan mulai beroperasi menyelenggarakan program jaminan kesehatan pada tanggal **1 Januari 2014**. PT Askes (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi dan semua aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum PT Askes (Persero) menjadi aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Kesehatan

PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014.

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero), termasuk menerima peserta baru, sampai dengan beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan yang sesuai dengan ketentuan Pasal 29 sampai dengan Pasal 38 dan Pasal 43 sampai dengan Pasal 46 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456), **paling lambat 1 Juli 2015**.

PT ASABRI (Persero) menyelesaikan pengalihan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan program pembayaran pensiun ke BPJS ketenagakerjaan paling lambat tahun 2029.

PT TASPEN (Persero) menyelesaikan pengalihan program tabungan hari tua dan program pembayaran pensiun dari PT TASPEN (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan paling lambat tahun 2029.

Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan yang selanjutnya disebut PBI Jaminan Kesehatan adalah fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program Jaminan Kesehatan.

Pekerja Penerima Upah adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah. *Pekerja Bukan Penerima Upah* adalah setiap orang yang bekerja atau berusaha atas risiko sendiri.

Peserta Jaminan Kesehatan meliputi:

- a. PBI Jaminan Kesehatan; dan
- b. bukan PBI Jaminan Kesehatan.

PBI Jaminan Kesehatan adalah fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program Jaminan Kesehatan.

Peserta bukan PBI Jaminan Kesehatan merupakan Peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas:

- a. *Pekerja Penerima Upah* dan anggota keluarganya;
- b. *Pekerja Bukan Penerima Upah* dan anggota keluarganya;
- c. *Bukan Pekerja* dan anggota keluarganya.

Pekerja Penerima Upah terdiri atas:

- a. Pegawai Negeri Sipil;
- b. Anggota TNI dan Polri;
- c. Pejabat Negara;
- d. Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri
- e. Pegawai swasta; dan
- f. Pekerja yang tidak termasuk huruf a s/d f yang menerima Upah.

Pekerja Bukan Penerima Upah terdiri atas:

- a. Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan
- b. Pekerja yang tidak termasuk huruf a yang bukan penerima Upah.

Bukan Pekerja terdiri atas:

- a. Investor;
- b. Pemberi Kerja;
- c. Penerima pensiun;
- d. Veteran dan Perintis Kemerdekaan
- e. Bukan Pekerja yang tidak termasuk huruf a s/d f yang mampu membayar iuran.

Penerima Pensiun terdiri atas:

- a. Pegawai Negeri Sipil yang berhenti dengan hak pensiun;
- b. Anggota TNI dan Anggota Polri yang berhenti dengan hak pensiun;
- c. Pejabat Negara yang berhenti dengan hak pensiun;
- d. Penerima pensiun selain huruf a, b, dan c
- e. Janda, duda, atau anak yatim piatu dari penerima pensiun dengan hak pensiun.

Pekerja termasuk warga negara asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

Sedangkan Anggota Keluarga dari Pekerja meliputi:

- a. istri atau suami yang sah dari Peserta; dan
- b. anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat yang sah dari Peserta, dengan kriteria:
 1. tidak atau belum pernah menikah atau tidak mempunyai penghasilan sendiri;
 2. belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau belum berusia 25 (dua puluh lima) tahun yang masih sekolah.

Tahap Pertama mulai tanggal 1 Januari 2014, paling sedikit meliputi:

1. PBI Jaminan Kesehatan;
2. Anggota TNI/Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Pertahanan dan anggota keluarganya;
3. Anggota Polri/Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Polri dan anggota keluarganya;
4. Peserta asuransi kesehatan Perusahaan Persero (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES) dan anggota keluarganya; dan

5. Peserta Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Perusahaan Persero (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan anggota keluarganya.

Tahap ke Dua meliputi seluruh penduduk yang belum masuk sebagai Peserta BPJS Kesehatan paling lambat pada **tanggal 1 Januari 2019**.

UU No. 24 tahun 2011 tentang BPJS mengatur tentang hak peserta BPJS kesehatan yaitu:

a. **Hak Peserta**

1. Mendapatkan kartu peserta sebagai bukti sah untuk memperoleh pelayanan kesehatan;
2. Memperoleh manfaat dan informasi tentang hak dan kewajiban serta prosedur pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Mendapatkan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan; dan
4. Menyampaikan keluhan/pengaduan, kritik dan saran secara lisan atau tertulis ke Kantor BPJS Kesehatan.

b. **Kewajiban Peserta**

1. Mendaftarkan dirinya sebagai peserta serta membayar iuran yang besarnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Melaporkan perubahan data peserta, baik karena pernikahan, perceraian, kematian, kelahiran, pindah alamat atau pindah fasilitas kesehatan tingkat I;
3. Menjaga Kartu Peserta agar tidak rusak, hilang atau dimanfaatkan oleh orang yang tidak berhak.
4. Menaati semua ketentuan dan tata cara pelayanan kesehatan.

Selanjutnya, program jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia diatur secara khusus yaitu dengan Permenaker No. 4 Tahun 2023 tentang jaminan sosial PMI.

Di bawah ini beberapa istilah dalam Permenaker No. 4 Tahun 2023 tentang jaminan sosial PMI, yaitu:

1. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di

luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

2. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
3. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.
4. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
5. Pelaksana Penempatan adalah BP2MI dan P3MI.
6. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan adalah Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri tanpa melalui Pelaksana Penempatan.
7. Peserta adalah Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang telah terdaftar dan membayar iuran jaminan sosial.
8. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
9. Cacat adalah keadaan berkurang atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.
10. Cacat Sebagian Anatomis adalah keadaan berkurang atau hilangnya sebagian anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.
11. Cacat Sebagian Fungsi adalah keadaan berkurang atau hilangnya sebagian fungsi anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.

12. Cacat Total Tetap adalah Cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan.
13. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
14. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
15. Jaminan Kematian yang selanjutnya disebut JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja.
16. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami Cacat Total Tetap.
17. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah identitas sebagai bukti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki nomor identitas tunggal yang berlaku untuk semua program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diterbitkan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan penahapan kepesertaan.
18. Kanal Pelayanan adalah jaringan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan informasi program, pendaftaran, perpanjangan kepesertaan, penerimaan iuran, perubahan data, pelayanan jaminan baik milik BPJS Ketenagakerjaan sendiri maupun bekerja sama dengan pihak ketiga

Pasal 2 Permenaker No. 4 Tahun 2023 menjelaskan bahwa;

- (1) Jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan melalui sistem jaminan sosial nasional.
- (2) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. jaminan sosial kesehatan; dan b. jaminan sosial ketenagakerjaan.

Jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2) huruf b merupakan jenis program jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia yang meliputi: a. JKK; b. JKM; dan c. JHT.

Selanjutnya, Pasal 4 Permenaker No. 4 Tahun 2023 menjelaskan

- (1) Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri wajib terdaftar dalam kepesertaan program:
 - a. JKK; dan
 - b. JKM.
- (2) Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikuti program JHT.

Peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan terdiri atas:

- a. Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan; dan
- b. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan.

Cakupan program jaminan sosial yang dijamin dalam Permenaker No 4 Tahun 2023 adalah jaminan sosial Kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan. Untuk jaminan sosial ketenagakerjaan terdiri atas 3 (tiga) jenis program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Dalam Permenaker ini Pemerintah memastikan bahwa tidak ada kenaikan iuran untuk Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, sedangkan untuk Jaminan Hari Tua, PMI hanya cukup membayar iuran tambahan sebesar Rp. . 50. 000,- hingga Rp. . 600. 000,-. Pemerintah juga menambahkan 7 (tujuh) manfaat baru yang terdapat dalam Permenaker ini. Tujuh manfaat baru tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penggantian biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja di negara penempatan sebesar maksimal Rp. 50. 000. 000,-;
2. *Homecare* (1 tahun) dengan biaya maksimal Rp. 20. 000. 000,-;
3. Penggantian alat bantu dengar maksimal Rp. 2. 500. 000,-;
4. Penggantian kacamata maksimal Rp. 1. 000. 000,-;
5. Bantuan PHK sepihak Rp. 1. 500. 000,-;
6. Bantuan PMI yang ditempatkan tidak sesuai dengan perjanjian kerja sebesar Rp. 25. 000. 000,- dan penggantian biaya transportasi maksimal Rp. 15. 000. 000,-;

7. Bantuan uang bagi PMI yang mengalami pemerkosaan Rp. 50.000.000,-.²⁷

Pendaftaran jaminan sosial ketenagakerjaan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan sebelum keberangkatan ke negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pendaftaran program JKK, JKM, dan JHT dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia. Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia belum terdaftar dalam program JKK, JKM, dan JHT, Pelaksana Penempatan memfasilitasi pendaftaran program JKK, JKM, dan JHT pada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pendaftaran dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan, BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Perwakilan Republik Indonesia atau KDEI untuk memfasilitasi proses pendaftaran kepesertaan.

Pasal 9 Permenaker No. 4 Tahun 2023 menjelaskan;

- (1) Pendaftaran program JKK, JKM, dan JHT dilakukan dengan menggunakan formulir pendaftaran melalui Kanal Pelayanan.
- (2) Formulir pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi data diri dan anggota keluarga yang harus diisi secara lengkap.
- (3) Pendaftaran program JKK, JKM, dan JHT sebelum bekerja, dengan melampirkan dokumen: a. kartu tanda penduduk; dan b. kartu keluarga.
- (4) Pendaftaran program JKK, JKM, dan JHT selama bekerja dan setelah bekerja, dengan melampirkan dokumen: a. paspor; dan b. perjanjian kerja.
- (5) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) disampaikan secara daring atau luring.

Pendaftaran perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja bagi Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dilakukan paling cepat 1 (satu) bulan sebelum keberangkatan bekerja ke negara tujuan penempatan.

²⁷ Bernadetha Chelvi Yuliasuti1, Heru Susetyo, Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 Terhadap Pelindungan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, *Unes Law Review*, Vol. 6, No. 4, Juni 2024, hlm. 11173.

Pasal 11 menjelaskan;

- (1) BPJS Ketenagakerjaan wajib mengeluarkan nomor kepesertaan paling lama 1 (satu) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan benar serta iuran dibayar lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan benar serta iuran dibayar lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) BPJS Ketenagakerjaan mendistribusikan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, atau Pelaksana Penempatan paling lambat 2 (dua) hari kerja sejak diterbitkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa: a. bentuk fisik; dan/atau b. bentuk digital/elektronik.
- (5) Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit memuat:
 - a. NIK atau nomor paspor;
 - b. nomor kepesertaan;
 - c. nama Peserta;
 - d. bulan dan tahun mulai kepesertaan;
 - e. logo BPJS Ketenagakerjaan;
 - f. kode keamanan sistem teknologi informasi; dan
 - g. durasi pertanggung.
- (6) Dalam hal Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) didistribusikan kepada Pelaksana Penempatan, Pelaksana Penempatan wajib menyampaikan langsung Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang telah didaftarkan.
- (7) Kepesertaan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia pada BPJS Ketenagakerjaan mulai berlaku sejak nomor kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan.

Jangka waktu perlindungan sebelum bekerja paling lama 5 (lima) bulan dihitung sejak pendaftaran dan pembayaran iuran sebelum bekerja sampai dengan embarkasi di Indonesia. Dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perlindungan sebelum bekerja dapat berakhir jika Calon Pekerja Migran Indonesia:

- a. dinyatakan gagal berangkat;
- b. mengalami Cacat Total Tetap; atau
- c. meninggal dunia. (3) Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia belum berangkat ke negara tujuan penempatan melebihi jangka waktu 5 (lima) bulan, Calon Pekerja Migran Indonesia melakukan pendaftaran perlindungan sebelum bekerja dengan membayar kembali iuran.

Jangka waktu perlindungan selama bekerja dihitung sejak Pekerja Migran Indonesia berangkat dari embarkasi di Indonesia menuju negara tujuan penempatan sampai dengan berakhirnya perjanjian kerja ditambah paling lama 1 (satu) bulan saat persiapan kepulangan di negara tujuan penempatan termasuk perjalanan sampai debarkasi di Indonesia.

Jangka waktu perlindungan selama bekerja untuk program JKM dapat diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia yang melakukan cuti dan kembali ke Indonesia.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan mendapatkan tambahan perlindungan selama bekerja paling lama 1 (satu) bulan dihitung sejak pendaftaran dan pembayaran iuran sampai dengan tiba di embarkasi di Indonesia, dalam bentuk manfaat program JKM sebelum bekerja.

Dalam hal Pekerja Migran Indonesia Perseorangan belum berangkat ke negara tujuan penempatan setelah melewati 1 (satu) bulan, segala risiko menjadi tanggung jawab Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan.

Jangka waktu perlindungan setelah bekerja diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia dengan ketentuan:

1. untuk program JKK dihitung sejak tiba di debarkasi sampai dengan tiba di daerah asal atau paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tiba di debarkasi menuju daerah asal; dan/atau
2. untuk program JKM dihitung sejak tiba di debarkasi sampai dengan 30 (tiga puluh) hari.

Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi Calon Pekerja Migran Indonesia melalui Pelaksana Penempatan dilakukan secara bertahap, dengan ketentuan:

1. iuran perlindungan sebelum bekerja dibayarkan sebesar Rp. 37.500,00 (tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah); dan
2. iuran perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja dibayarkan sesuai jangka waktu perjanjian kerja sebagai berikut:
 - a. untuk jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan sebesar Rp. 332.500,00 (tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah);
 - b. untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan sebesar Rp. 189.000,00 (seratus delapan puluh sembilan ribu rupiah); atau
 - c. untuk jangka waktu 6 (enam) bulan sebesar Rp. 108.000,00 (seratus delapan ribu rupiah).

Pembayaran iuran program JKK dan JKM untuk perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja bagi Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dilakukan sekaligus sesuai jangka waktu perjanjian kerja sebagai berikut:

1. untuk jangka waktu 24 (dua puluh empat) bulan sebesar Rp. 332.500,00 (tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah);
2. untuk jangka waktu 12 (dua belas) bulan sebesar Rp. 189.000,00 (seratus delapan puluh sembilan ribu rupiah); atau
3. untuk jangka waktu 6 (enam) bulan sebesar Rp. 108.000,00 (seratus delapan ribu rupiah).

Dalam hal perjanjian kerja melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan ayat (2), pembayaran iuran program JKK dan JKM dikenakan sebesar Rp. 13.500,00 (tiga belas ribu lima ratus rupiah) setiap bulan dan dibayarkan sekaligus sesuai kelebihan jangka waktu perjanjian kerja.

Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi Pekerja Migran Indonesia melalui Pelaksana Penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf a dilakukan dengan ketentuan: a. iuran untuk perlindungan sebelum bekerja dibayarkan setelah Calon Pekerja Migran Indonesia menandatangani perjanjian penempatan; dan b. iuran untuk perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja dibayarkan paling lambat setelah Calon Pekerja Migran Indonesia mengikuti orientasi pra

pemberangkatan. (2) Pembayaran iuran program JKK dan JKM untuk perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja bagi Pekerja Migran Indonesia Perseorangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2) dibayarkan paling cepat 1 (satu) bulan sebelum keberangkatan bekerja ke negara tujuan penempatan.

Pembayaran iuran program JHT dilakukan pada saat Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia mengikuti program JHT. (2) Dalam hal iuran program JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan dengan mata uang asing, besaran iuran ekuivalen dengan nilai rupiah dengan kurs yang berlaku pada saat pembayaran. (3) Pembayaran iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan setiap bulan atau secara sekaligus dimuka. (4) Pembayaran iuran secara sekaligus dimuka sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat dilakukan dengan memilih periode pembayaran: a. 2 (dua) bulan; b. 3 (tiga) bulan; c. 6 (enam) bulan; atau d. 1 (satu) tahun.

Calon Pekerja Migran Indonesia yang mengalami risiko sebelum bekerja yang terdiri atas: a. gagal berangkat; b. mengalami Cacat Total Tetap; atau c. meninggal dunia, berhak mendapatkan pengembalian iuran program JKK dan JKM untuk perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) huruf b, yang telah dibayarkan. (2) Pengembalian iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan bersama dengan pemberian manfaat gagal berangkat, mengalami Cacat Total Tetap, atau meninggal dunia. (3) Pengembalian iuran bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang gagal berangkat bukan karena kondisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan pengajuan Calon Pekerja Migran Indonesia dengan melampirkan dokumen: a) surat keterangan pembatalan keberangkatan dari Pelaksana Penempatan; b) Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan; dan c) kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain. (4) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan secara daring atau luring.

Pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 huruf diberikan sesuai dengan kebutuhan medis, meliputi:

- a. pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b. perawatan tingkat pertama dan lanjutan;

- c. rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
- d. perawatan intensif;
- e. penunjang diagnostik;
- f. penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan Kecelakaan Kerja dan penyakit akibat kerja;
- g. pelayanan khusus;
- h. alat kesehatan dan implan;
- i. jasa dokter atau medis;
- j. operasi;
- k. pelayanan darah;
- l. rehabilitasi medik; dan/atau
- m. perawatan di rumah bagi Peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan ke rumah sakit.

Tata cara pelaporan Kecelakaan Kerja sebelum bekerja dan setelah bekerja dilakukan melalui Kanal Pelayanan. (2) Pelaporan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada BPJS Ketenagakerjaan disampaikan oleh: a. Pelaksana Penempatan; b. Calon Pekerja Migran Indonesia; c. Pekerja Migran Indonesia; d. keluarga Peserta; e. fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan; f. Direktur Jenderal; g. BP2MI; h. Dinas Daerah Provinsi; atau i. Dinas Daerah Kabupaten/Kota. (3) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan segera dalam kesempatan pertama setelah terjadinya Kecelakaan Kerja sampai dengan satu hari sebelum masa kedaluwarsa. (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebagai laporan tahap pertama.

Pelapor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 ayat (2), harus melaporkan akibat Kecelakaan Kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai laporan tahap kedua sejak Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dinyatakan sembuh, Cacat, atau meninggal dunia. (2) Laporan tahap kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekaligus merupakan pengajuan manfaat JKK pada BPJS Ketenagakerjaan.

Pelaporan gagal berangkat bukan karena kesalahan Calon Pekerja Migran Indonesia atau kerugian atas tindakan pihak lain terhadap Pekerja Migran Indonesia selama perjalanan pulang dari negara tujuan

penempatan sampai ke daerah asal, segera dilaporkan sejak kejadian gagal berangkat atau sejak diketahuinya kerugian sampai dengan satu hari sebelum masa kedaluwarsa. (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekaligus merupakan pengajuan manfaat JKK pada BPJS Ketenagakerjaan.

Tata cara pelaporan Kecelakaan Kerja selama bekerja dilakukan melalui Kanal Pelayanan. (2) Pelaporan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada BPJS Ketenagakerjaan disampaikan oleh: a. Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan; b. ahli waris Pekerja Migran Indonesia; c. Perwakilan Republik Indonesia atau KDEI; d. Pelaksana Penempatan; e. Direktur Jenderal; atau f. BP2MI. (3) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekaligus merupakan pengajuan manfaat JKK pada BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 47 (1) Laporan Kecelakaan Kerja tahap pertama dibuat dengan menggunakan formulir laporan tahap I sebagaimana diatur dalam Peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan melampirkan dokumen: a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan; dan b. kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain. (2) Laporan Kecelakaan Kerja tahap kedua dibuat dengan menggunakan formulir laporan tahap II sebagaimana diatur dalam Peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan melampirkan dokumen: a. surat keterangan dokter pemeriksa dan/atau dokter penasihat; b. kuitansi pembayaran dan rincian biaya pengobatan dan/atau perawatan apabila fasilitas kesehatan yang digunakan belum bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan; c. asli atau fotokopi bukti pembayaran biaya transportasi; d. fotokopi rekening tabungan atas nama Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia; dan e. bukti pembayaran atau dokumen lainnya yang terkait dengan Kecelakaan Kerja. (3) Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia akibat Kecelakaan Kerja, selain dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), ahli waris juga melampirkan dokumen: a. kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain dari ahli waris; b. kartu keluarga; c. surat keterangan kematian dari dokter atau pejabat yang berwenang; d. surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang; dan e. rekening tabungan atas nama ahli waris yang sah. (4) Dalam hal Calon Pekerja

Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia terbukti mengalami pemerkosaan, selain dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia melampirkan surat hasil pemeriksaan visum et repertum dari dokter. (5) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) disampaikan secara daring atau luring.

Pasal 48 ayat (1) Laporan gagal berangkat bukan karena kesalahan Calon Pekerja Migran Indonesia dibuat dengan menggunakan formulir pengajuan manfaat sebagaimana diatur dalam Peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan melampirkan dokumen: a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan; b. kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain; c. surat keterangan dari Dinas Daerah Kabupaten/Kota setempat yang mencantumkan tanggal dan alasan Calon Pekerja Migran Indonesia dinyatakan gagal berangkat; dan d. rekening tabungan atas nama Calon Pekerja Migran Indonesia. (2) Laporan kerugian atas tindakan pihak lain terhadap Pekerja Migran Indonesia selama perjalanan pulang dari negara tujuan penempatan ke daerah asal dibuat dengan menggunakan formulir pengajuan manfaat sebagaimana diatur dalam Peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan melampirkan dokumen: a. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan; b. paspor; c. surat keterangan kepolisian; d. bukti bagasi tercatat atau surat muatan udara atau bukti lain yang mendukung dan dapat dipertanggungjawabkan; dan e. rekening tabungan atas nama Pekerja Migran Indonesia. (3) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan secara daring atau luring.

Pasal 49 ayat (1) Pengajuan manfaat beasiswa pendidikan taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi untuk pertama kali dibuat dengan menggunakan formulir pengajuan manfaat sebagaimana diatur dalam Peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan melampirkan dokumen: a. akta kelahiran Anak; b. kartu keluarga; c. surat keterangan masih menempuh pendidikan dari sekolah atau perguruan tinggi; d. rapor atau transkrip nilai terakhir; e. kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya dari Anak penerima manfaat beasiswa; dan f. rekening tabungan atas nama Anak penerima manfaat beasiswa. (2) Pengajuan manfaat beasiswa pelatihan dibuat dengan menggunakan formulir pengajuan manfaat sebagaimana diatur dalam Peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan

melampirkan dokumen: a. kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya dari Anak penerima manfaat beasiswa; b. kartu keluarga; c. surat keterangan masih atau sedang menempuh pelatihan dari lembaga atau tempat pelatihan yang mempunyai izin dan/atau terakreditasi; d. ijazah sekolah menengah atas atau sederajat; e. sertifikat pelatihan sebelumnya untuk pelatihan linier atau berjenjang; dan f. rekening tabungan atas nama Anak penerima manfaat beasiswa. (3) Dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disampaikan secara daring atau luring.

Pasal 52 Hak untuk menuntut manfaat program JKK menjadi gugur apabila tidak diajukan klaim dalam waktu 5 (lima) tahun sejak Kecelakaan Kerja terjadi.



Bab III

PROSEDUR PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Pihak-pihak yang Terkait dalam Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Komitmen Pemerintah dalam memberikan perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) salah satunya melalui program jaminan sosial. Program Jaminan Sosial mulai diterapkan di Indonesia sejak tahun 2004 dengan berlakunya UU No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pada Februari 2023 terbitlah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 sebagai pengganti atas Permenaker Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Permenaker No 4 Tahun 2023.²⁸

Indonesia menempati posisi keempat untuk negara dengan jumlah penduduk terbanyak di dunia 2024 menurut *World Population Review* dengan total 279. 390. 258 jiwa. Tingkat pertumbuhan penduduk di Indonesia tercatat sebesar 0,82 persen, dari sebelumnya berjumlah 277. 534. 122 orang pada 2023.²⁹

28 Bernadetha Chelvi Yuliasuti¹, Heru Susetyo, Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 Terhadap Pelindungan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, *Unes Law Review*, Vol. 6, No. 4, Juni 2024, hlm. 11167.

29 Diva Lufiana Putri dan Rizal Setyo Nugroho, "20 Negara Penduduk Terbanyak di Dunia 2024, Indonesia Nomor Berapa?", *Kompas.com*, diakses 25 April 2024.

Pasal 49 UU No. 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa pelaksana penempatan PMI hanya dapat dilakukan oleh:

- a. Badan dalam hal ini adalah BP2MI.
- b. Perusahaan Penempatan PMI (P3MI), dan
- c. Perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri.

Adapun pihak-pihak yang terkait dengan penempatan PMI adalah sebagai berikut:

1. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI)

Terdapat transformasi dari pelaksana penempatan sebelumnya yaitu BNP2TKI menjadi BP2MI. Pasal 2 Perpres No. 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menyatakan bahwa BP2MI merupakan revitalisasi dari BNP2TKI untuk meningkatkan untuk mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan pelindungan PMI secara terpadu sebagai amanat Pasal 48 UU No. 18 Tahun 2017 dan PPTKIS kemudian berubah menjadi P3MI.

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut BP2MI) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu. Kedudukan BP2MI berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. BP2MI lahir berdasarkan Perpres No. 90 Tahun 2020 tentang BP2MI yang merupakan revitalisasi dari BNP2TKI yang dibentuk dengan Perpres No. 81 Tahun 2006 tentang BNP2TKI.³⁰

Dalam melaksanakan tugasnya, BP2MI menyelenggarakan fungsi diantaranya:

- a. pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- b. pelaksanaan pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;

30 Agusmidah, Asri Wijayanti, Fitriatus Silalahi, 2020, *Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017*, Yayasan Al-Hayat, Sumatera Utara, hlm. 9.

- c. penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan Pekerja Migran Indonesia;
- d. penyelenggaraan pelayanan penempatan;
- e. pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial;
- f. pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- g. pelaksanaan verifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia;
- h. pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi kerja Pekerja Migran Indonesia dan/ atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan;
- i. pengusulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia;
- j. pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- k. pelaksanaan fasilitasi, rehabilitasi, dan reintegrasi purna Pekerja Migran Indonesia;
- l. pelaksanaan pemberdayaan sosial dan ekonomi purna Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya;
- m. koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan BP2MI;
- n. pelaksanaan dukungan yang bersifat substantif kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan BP2MI; dan
- o. pengawasan internal atas pelaksanaan tugas BP2MI.

Selain itu, BP2MI memiliki tugas dan fungsi menyusun dan menetapkan peraturan perundang-undangan mengenai:

- a. standar perjanjian kerja, penandatanganan, dan verifikasi;
- b. biaya penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- c. proses yang dipersyaratkan sebelum bekerja.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI didasarkan pada kebutuhan pemerintah dan permintaan dari pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau permintaan Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan. Perjanjian secara tertulis paling sedikit memuat:

- a. Identitas para pihak;
- b. Hak dan kewajiban para pihak;
- c. Syarat dan prosedur penempatan;
- d. Mekanisme perlindungan Pekerja Migran Indonesia;
- e. Pemantauan dan evaluasi;
- f. Penyelesaian sengketa;
- g. Perubahan perjanjian tertulis; dan
- h. Jangka waktu dan pengakhiran perjanjian tertulis.

2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Pasal 1 angka 9 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) adalah badan usaha berbadan hukum Perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Selanjutnya, Pasal 1 angka 16 UU No. 18 Tahun 2017 menyatakan bahwa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP3MI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada badan usaha berbadan hukum Indonesia yang akan menjadi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh kepala Badan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 54

- (1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:
 - a) memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
 - b) menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp. 1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
 - c) memiliki rencana kerja penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan
 - d) memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- (2) Deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, hanya dapat dicairkan oleh Menteri apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak memenuhi kewajiban terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.
- (3) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.

Pasal 55

1. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia jika deposito yang digunakan tidak mencukupi.
2. Menteri mengembalikan deposito kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia apabila masa berlaku SIP3MI telah berakhir, tidak diperpanjang, atau dicabut setelah perusahaan menyelesaikan seluruh kewajibannya.

3. Ketentuan lebih lanjut mengenai penyeteroran, penggunaan, pencairan, dan pengembalian deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 56

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menambah biaya keperluan penyelesaian perselisihan atau sengketa Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia jika deposito yang digunakan tidak mencukupi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b dikenai sanksi administratif.

Pasal 57

- (1) SIP3MI diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan.
- (2) Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan SIP3MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:
 - a) telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;
 - b) telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIP3MI;
 - c) masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
 - d) memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik;
 - e) tidak dalam kondisi diskors; dan
 - f) telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang.
- (3) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (4) Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud

- pada ayat (3), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui SIP3MI paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 58

- (1) Menteri mencabut SIP3MI jika Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia:
- a. tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1); atau
 - b. tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang ini.
- (2) Pencabutan SIP3MI oleh Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mengurangi tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhadap Pekerja Migran Indonesia yang telah ditempatkan dan masih berada di luar negeri.

Pasal 59

1. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang akan melaksanakan penempatan wajib memiliki SIP2MI.
2. SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.
3. SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mencantumkan negara tujuan penempatan.
4. Untuk mendapatkan SIP2MI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen:
 - a. Perjanjian Kerja Sama penempatan;
 - b. Surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
 - c. Rancangan Perjanjian Penempatan; dan
 - d. Rancangan Perjanjian Kerja.

Pasal 60

Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 61

1. Perusahaan dapat menempatkan pekerjaanya ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri.
2. Perusahaan wajib bertanggung jawab terhadap perlindungan pekerjaanya yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai penempatan pekerja oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 62

Perusahaan yang tidak bertanggung jawab terhadap perlindungan pekerjaanya yang ditempatkan ke luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (2), dikenai sanksi administratif.

Pasal 63

- (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.
- (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.

3. Penempatan untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

Berdasarkan Pasal 49 UU No. 18 Tahun 2017 dinyatakan bahwa penempatan PMI juga dapat dilakukan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Penempatan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Swasta Bukan P3MI. Perusahaan tersebut dapat melakukan penempatan PMI dalam hal perusahaan:

- a. Memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri;
- b. Memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya;
- c. Memperluas usaha di negara tujuan penempatan; atau
- d. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan dimaksud harus mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk mendapatkan izin tersebut, perusahaan harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan:

- a. Bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang telah diketahui oleh Atase Ketenagakerjaan atau Pejabat Luar Negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan;
- b. Bukti berbadan hukum berdasarkan hukum Indonesia;
- c. Perjanjian Kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan perusahaan bersangkutan
- d. Surat tugas penempatan di luar negeri berisi tunjangan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja di luar negeri; dan
- e. Bukti kepesertaan Pekerja Migran Indonesia dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Jika persyaratan sebagaimana dimaksud dinyatakan lengkap, Menteri atau pejabat yang ditunjuk menerbitkan izin dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja.

4. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan (Mandiri)

Selain penempatan oleh BP2MI, P3MI, dan Perusahaan untuk kepentingan sendiri, penempatan PMI juga dapat dilakukan secara perseorangan (mandiri). Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang akan bekerja di negara tujuan penempatan wajib memenuhi persyaratan:

- a. telah diterima bekerja pada Pemberi Kerja Berbadan Hukum;
- b. bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum; dan
- c. tidak dipekerjakan pada jabatan yang terendah pada setiap sektor.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dilarang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau sektor domestik.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan harus melakukan pendaftaran pada LTSA Pekerja Migran Indonesia, dalam hal belum terbentuk LTSA PMI pendaftaran dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/kota. Pendaftaran dilakukan secara terintegrasi melalui Sisnaker dan tidak dipungut biaya. Dokumen penempatan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang meliputi:

- a. fotokopi surat panggilan kerja dari Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. profil Pemberi Kerja berbadan hukum;
- c. fotokopi Perjanjian Kerja;
- d. fotokopi bukti kepesertaan Jaminan Sosial ketenagakerjaan; dan
- e. fotokopi Visa Kerja;
- f. surat pernyataan bertanggung jawab terhadap segala risiko ketenagakerjaan yang dialami.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan melaporkan kedatangan di negara tujuan penempatan secara daring kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.

B. Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Pengarahan dan penempatan tenaga kerja merupakan titik berat upaya penanganan masalah ketenagakerjaan. Terlebih Indonesia tergolong negara yang memiliki jumlah penduduk peringkat atas dunia, sehingga penempatan angkatan kerja juga harus diatur sedemikian rupa dan secara terpadu.

Prinsip penempatan tenaga kerja bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 32 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas-asas:

1. **Terbuka**, adalah pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja. Hal ini dimaksudkan untuk melindungi pekerja/buruh serta untuk menghindari terjadinya perselisihan setelah tenaga kerja ditempatkan.
2. **Bebas**, adalah pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja sehingga tidak ada pemaksaan satu sama lain.
3. **Objektif**, ialah pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuan dan persyaratan jabatan yang dibutuhkan serta harus memperhatikan kepentingan umum dengan tidak memihak kepentingan pihak tertentu.
4. **Adil dan setara tanpa diskriminasi**, ialah penempatan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak berdasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

Sasaran penempatan tenaga kerja adalah untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum (Pasal 32 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003).

Ruang lingkup pengerahan dan penempatan tenaga kerja meliputi;

1. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri.
2. Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Di dalam Pasal 35 UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja,

wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja. Pemberi kerja, dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. (Pasal 35 UU No. 13 Tahun 2003).

Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana dilakukan dengan memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja. Pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur;

- a. Pencari kerja.
- b. Lowongan pekerjaan.
- c. Informasi pasar kerja.
- d. Mekanisme antara kerja.
- e. Kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja.

Pelaksana penempatan tenaga kerja, terdiri dari;

- a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, dan
- b. lembaga swasta berbadan hukum.

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Di dalam Pasal 38 UU No. 13 Tahun 2003, dijelaskan bahwa Pelaksana penempatan tenaga kerja, dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta, hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu. Golongan dan jabatan ditetapkan dengan keputusan menteri.

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) adalah suatu mekanisme pengerahan tenaga kerja yang dilaksanakan antara Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja di provinsi yang berlainan, atau antara Kantor Departemen Tenaga Kerja yang satu dengan yang lain dalam satu wilayah/provinsi.

Pengisian lowongan kerja harus diusahakan semaksimal mungkin dari tenaga kerja setempat (lokal). Bila ternyata dengan berbagai hambatan dan alasan tenaga kerja setempat tidak terpenuhi, maka ditempuh pengisiannya dari daerah-daerah lain melalui mekanisme AKAD.

Dalam praktik mekanisme AKAD sering ditempuh oleh daerah yang memiliki sumber daya alam yang banyak, tetapi kekurangan sumber daya manusia.

Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Antar Kerja Antar Negara (AKAN) ialah suatu mekanisme pengerahan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi, sosial dan budaya dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

Mengingat tingginya angka populasi penduduk Indonesia, alternatif penyaluran dan penempatan tenaga kerja di samping mekanisme AKAD juga ditempuh mekanisme AKAN. Persoalan yang sering timbul dalam mekanisme AKAN ialah rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia, baik dalam hal pendidikan, keahlian maupun keterampilannya. Oleh sebab itu, sebelum calon tenaga kerja dikirim ke luar negeri, terlebih dahulu diberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan kualifikasi jabatan/pekerjaannya.

Mekanisme AKAN di samping ditempuh sebagai upaya perluasan lapangan kerja di luar negeri, minimal harus memperoleh manfaat:

1. mempererat hubungan antar negara (negara pengirim dan negara penerima).
2. mendorong terjadinya peningkatan pengalaman kerja dan alih teknologi.

3. meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
4. meningkatkan pendapatan di dalam neraca pembayaran negara (devisa).

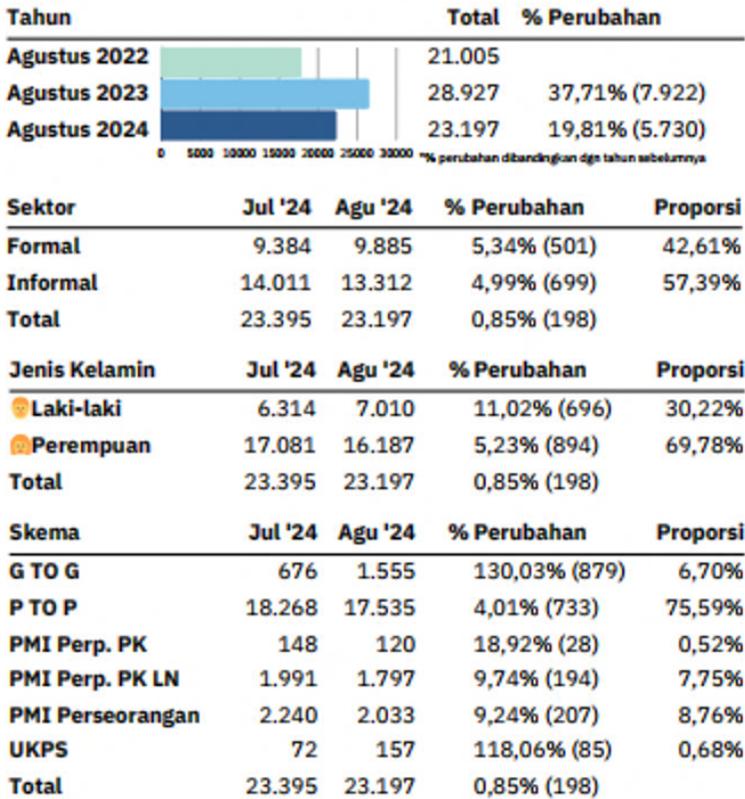
Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mengeluarkan data sejak Januari hingga April 2024 ini sudah 109.743 (seratus sembilan ribu tujuh ratus empat puluh tiga) orang PMI yang ditempatkan ke 68 (enam puluh delapan) negara. Negara terbanyak yang menerima penempatan PMI yaitu Hongkong dengan 37.646 (tiga puluh tujuh ribu enam ratus empat puluh enam) orang, diikuti dengan Taiwan sebanyak 28.972 (dua puluh delapan ribu sembilan ratus tujuh puluh dua) orang dan urutan ketiga yaitu Malaysia dengan 23.984 (dua puluh tiga ribu sembilan ratus delapan puluh empat) orang. Sedangkan dalam periode Januari hingga Desember 2023 total jumlah pekerja migran Indonesia mencapai sebanyak 273.747 (dua ratus tujuh puluh tiga ribu tujuh ratus empat puluh tujuh) orang. Banyaknya warga negara Indonesia yang memilih menjadi pekerja di negara lain ini menurut Deputy Gubernur Bank Indonesia (BI), Junda Agung dalam acara penandatanganan nota kesepahaman di Kantor Pusat BI, Jakarta, pada hari Jumat, 31 Mei 2024 menyampaikan bahwa PMI memberikan sumbangan devisa sebesar USD14,22 miliar setiap tahunnya.³¹

Per bulan Agustus 2024 terdapat 23.197 (dua puluh tiga ribu seratus sembilan puluh tujuh) penempatan, yang menunjukkan penurunan sebanyak 19,81% dari bulan Agustus tahun sebelumnya. Dari seluruh penempatan tersebut, penempatan P to P mencapai angka 75,59%, sementara penempatan melalui skema G to G mencapai 6,70% penempatan. Bila dilihat dari jenis kelamin, penempatan Pekerja Migran Indonesia bulan Agustus 2024 didominasi oleh Perempuan sebanyak 16.187 penempatan (69,78%), dari total penempatan bulan Agustus), dibandingkan dengan jumlah penempatan bulan sebelumnya, penempatan Pekerja Migran Indonesia perempuan turun 5,23% dari bulan sebelumnya yang berjumlah 17.081 penempatan.³² Hal ini dapat dilihat pada gambar di berikut ini.

31 Martha Herlinawati Simanjuntak, "BI: Pekerja migran Indonesia sumbangkan devisa 14,22 miliar dolar AS", *Antaraneews.com*, diakses 31 Mei 2024.

32 https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_06-09-2024_Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024.pdf, diakses 23 September 2024.

Penempatan



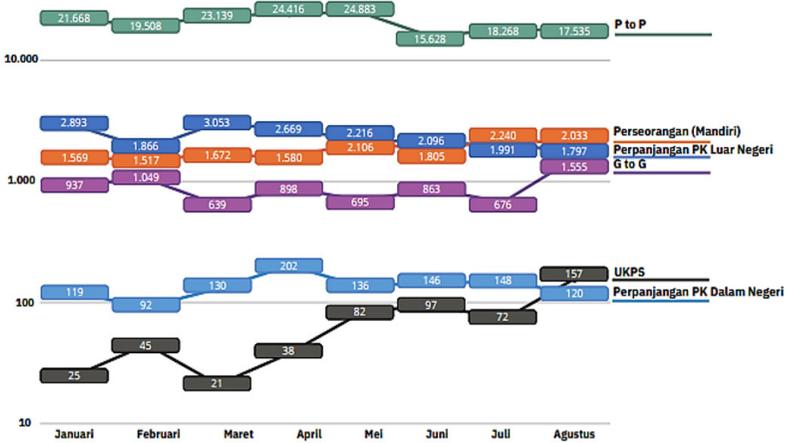
*data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Penempatan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.1 Penempatan PMI

Grafik Perkembangan Jumlah Penempatan Pekerja Migran Indonesia menurut Skema Periode Januari s.d. Agustus



*Grafik Perkembangan Jumlah Penempatan Pekerja Migran Indonesia menurut Skema Periode Januari s.d. Agustus direpresentasikan dalam skala logaritmik untuk memperjelas perbedaan antara nilai yang lebih kecil dan lebih besar.

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

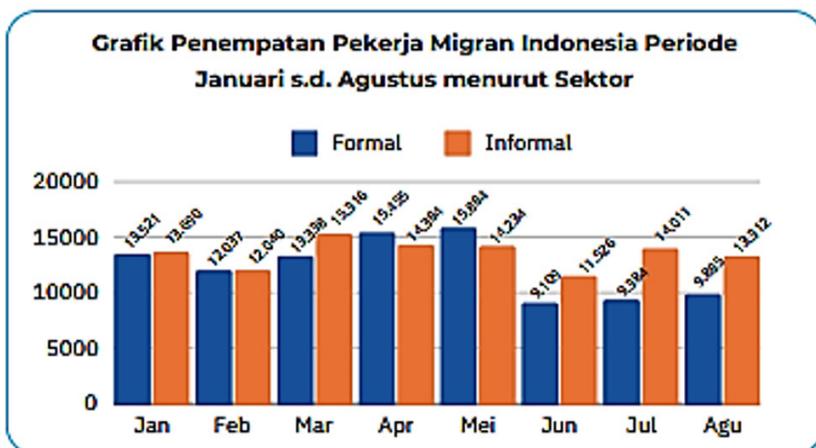
Gambar 3.2 Perkembangan Jumlah Penempatan PMI

Dibandingkan dengan bulan Juli, penempatan Pekerja Migran Indonesia bulan Agustus turun sebanyak 198 (0,85%) dari 23.395 menjadi 23.197. Pada bulan Agustus 2024, dibandingkan dengan bulan Juli 2024 penempatan sektor formal Pekerja Migran Indonesia mengalami penurunan sebesar 501 (5,34%), sedangkan penempatan sektor informal turun sebesar 699 (4,99%). Adapun angka penempatan sektor informal mendominasi sektor penempatan di tahun ini, kecuali bulan April dan Mei.³³ Gambaran penempatan berdasarkan sektor dapat dilihat pada gambar berikut ini:

33 *Ibid.*



Gambar 3.3 Grafik Penempatan PMI



Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.4 Penempatan PMI berdasarkan sektor Formal dan Informal

Selanjutnya, berikut ini Gambaran mengenai penempatan PMI berdasarkan negara dan pekerjaan.

Top 5 Negara

Negara	Jul '24	Agu '24	% Perubahan	Proporsi
Hong Kong	8.807	8.018	8,96% (789)	34,56%
Taiwan	7.410	7.324	1,16% (86)	31,57%
Malaysia	1.759	2.035	15,69% (276)	8,77%
Korea Selatan	684	1.550	126,61% (866)	6,68%
Jepang	1.328	1.154	13,10% (174)	4,97%
Negara Lainnya	3.407	3.116	8,54% (291)	13,45%

Top 5 Jabatan

Jabatan	Jul '24	Agu '24	%Perubahan	Proporsi
House Maid	8.831	8.042	8,93% (789)	34,67%
Caregiver	4.499	4.514	0,33% (15)	19,46%
Worker	2.090	1.891	9,52% (199)	8,15%
Manufacturing Worker	435	950	118,39% (515)	4,10%
Domestic Worker	875	837	4,34% (38)	3,61%
Jabatan Lainnya	6.665	6.963	4,47% (298)	30,01%

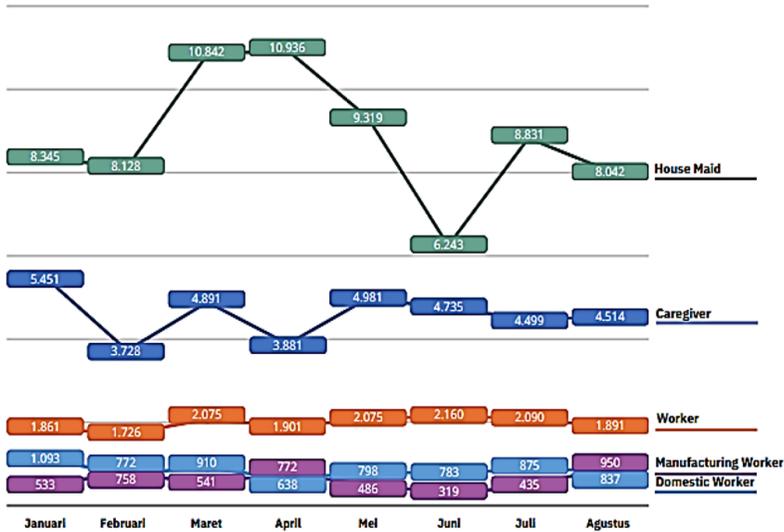
*data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Penempatan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s. d. _Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.5 Penempatan PMI berdasarkan Negara

Grafik Perkembangan Jumlah Penempatan Pekerja Migran Indonesia menurut Jabatan Periode Januari s.d. Agustus



Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.6 Penempatan PMI berdasarkan Jabatan

Dari mana saja Pekerja Migran Indonesia berasal? Kabupaten Indramayu adalah daerah asal terbanyak Pekerja Migran Indonesia di bulan Agustus, diikuti Cilacap, Ponorogo, Cirebon (Kab), dan Malang. Provinsi dengan penempatan Pekerja Migran Indonesia terbanyak adalah Provinsi Jawa Timur sebanyak 6.354, mengalami penurunan 3,43% dari bulan sebelumnya yang berjumlah 6.580. 8,04%.³⁴ Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

34 *Ibid.*

Top 5 Provinsi

Provinsi	Jul '24	Agu '24	% Perubahan	Proporsi
Jawa Timur	6.580	6.354	3,43% (226)	27,39%
Jawa Tengah	5.495	5.710	3,91% (215)	24,62%
Jawa Barat	5.407	5.295	2,07% (112)	22,83%
Lampung	2.144	2.138	0,28% (6)	9,22%
Nusa Tenggara Barat	1.376	1.264	8,14% (112)	5,45%
Provinsi Lainnya	2.393	2.436	1,80% (43)	10,49%

Top 5 Kabupaten/Kota

Kabupaten/Kota	Jul '24	Agu '24	% Perubahan	Proporsi
Indramayu	1.856	1.866	0,54% (10)	8,04%
Cilacap	1.159	1.174	1,29% (15)	5,06%
Ponorogo	991	1.002	1,11% (11)	4,32%
Cirebon (Kab)	1.048	956	8,78% (92)	4,12%
Malang	858	835	2,68% (23)	3,60%
Kab./Kota Lainnya	17.483	22.460	28,47% (4.977)	74,86%

*data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Penempatan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.7 Penempatan PMI Berdasarkan Provinsi

Lowongan pekerjaan terbanyak pada SIP2MI tersedia di negara Taiwan, Malaysia, Hong Kong, Singapura, dan Brunei Darussalam. Lowongan pekerjaan pada SIP2MI di lima negara tersebut mencapai 60.020 (96,28%) dari seluruh SIP2MI sebanyak 62.342.

Jabatan terbanyak yang tersedia di SIP2MI adalah *Caregiver*, *Worker*, *House Maid*, *Domestic Helper*, dan *Nursing Home*. Total lima jabatan tersebut mencapai 47.365 (75,97%) dari seluruh lowongan pekerjaan yang tersedia pada SIP2MI sebanyak 62.342.³⁵

35 *Ibid.*

Negara	Jul '24	Agu '24	% Perubahan	Proporsi
Taiwan	47.959	46.488	3,07% (1.471)	74,57%
Malaysia	9.950	6.433	35,35% (3.517)	10,32%
Hong Kong	5.257	3.997	23,97% (1.260)	6,41%
Singapura	2.483	2.155	13,21% (328)	3,46%
Brunei Darussalam	349	947	171,35% (598)	1,52%
Negara Lainnya	3.095	2.322	24,98% (773)	3,72%

Jabatan	Jul '24	Agu '24	% Perubahan	Proporsi
Caregiver	23.845	23.367	2,00% (478)	37,48%
Worker	14.368	15.257	6,19% (889)	24,47%
House Maid	5.257	3.997	23,97% (1.260)	6,41%
Domestic Helper	2.243	2.375	5,88% (132)	3,81%
Nursing Home	2.443	2.369	3,03% (74)	3,80%
Jabatan Lainnya	20.937	14.977	28,47% (5.960)	24,03%

*data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Lowongan Pekerjaan yang tersedia pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.8 SIP2MI berdasarkan Negara

Bekerja merupakan hak asasi manusia sebagaimana tertuang dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Bekerja ke luar negeri merupakan suatu pilihan ketika Pemerintah atau pemerintah daerah tidak dapat menyediakan lapangan pekerjaan di dalam negeri. Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi yang melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati. Pekerja Migran Indonesia melakukan migrasi untuk bekerja ke luar negeri dilalnrkan dalam rangka pemenuhan hak konstitusional setiap warga negara sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja

Migran Indonesia mengamanatkan bahwa pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas Pemerintah dan swasta. Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang dilakukan oleh Pemerintah hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau antara Pemerintah dengan Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan, yang pelaksanaannya dilakukan oleh BP2MI.

PP No. 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan PMI oleh BP2MI menjelaskan bahwa Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI didasarkan:

- a. kebutuhan pemerintah; dan
- b. permintaan dari pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau permintaan Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

Selanjutnya, Pasal 3 ayat (1) menegaskan bahwa Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara Pemberi Kerja Pekerja Migran Indonesia atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

Dalam hal inisiasi perjanjian secara tertulis berasal dari kementerian/ lembaga, kementerian/ lembaga terkait harus berkoordinasi dengan Menteri. Pembuatan perjanjian secara tertulis mengenai penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perjanjian internasional. Pembuatan perjanjian secara tertulis mengenai penempatan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dengan melibatkan kementerian/ lembaga terkait. Perjanjian secara tertulis ditandatangani oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh Menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai perjanjian internasional. Dalam hal perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan, Menteri dapat menguasai penandatanganan perjanjian secara tertulis kepada BP2MI. Perjanjian secara tertulis ditindaklanjuti dengan perjanjian teknis antara BP2MI dan lembaga pemerintah yang ditunjuk oleh pemerintah negara Pemberi Kerja. (Pasal 3 dan Pasal 4 PP No. 10 Tahun 2020).

Perjanjian secara tertulis disusun berdasarkan prinsip persamaan kedudukan, saling menguntungkan, dan memperhatikan baik hukum nasional maupun hukum internasional yang berlaku. Perjanjian secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:

- a. identitas para pihak;
- b. hak dan kewajiban para pihak;
- c. syarat dan prosedur penempatan;
- d. mekanisme Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- e. pemantauan dan evaluasi;
- f. penyelesaian sengketa;
- g. perubahan perjanjian tertulis; dan
- h. jangka waktu dan pengakhiran perjanjian tertulis.

Perjanjian secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan nasional dan negara tujuan penempatan serta hukum dan kebiasaan internasional.

Pasal 6 PP No. 10 Tahun 2020 menegaskan bahwa Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan melalui tahapan:

- a. sebelum bekerja;
- b. selama bekerja; dan
- c. setelah bekerja.

Pasal 7 ayat (1) menjelaskan bahwa BP2MI dalam menempatkan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan harus memiliki surat permintaan Pekerja Migran Indonesia yang telah diverifikasi oleh Atase Ketenagakerjaan. (2) Surat permintaan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:

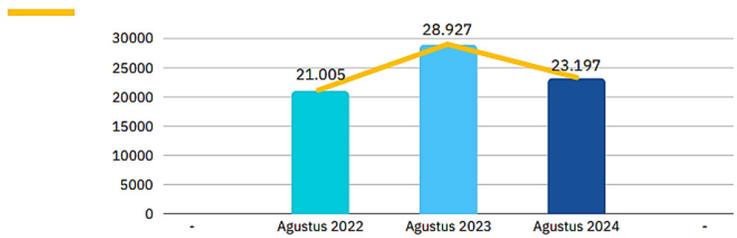
- a. identitas pemberi kerja;
- b. jumlah penempatan;
- c. jenis pekerjaan;
- d. upah atau gaji;
- e. kualifikasi jabatan;

- f. masa berlaku Perjanjian Kerja;
- g. fasilitas tempat kerja; dan
- h. jaminan sosial dan/atau asuransi.

Selanjutnya dalam ayat (3) dijelaskan bahwa Dalam hal Atase Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum ada di negara tujuan penempatan, verifikasi surat permintaan dilaksanakan oleh pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.

Di bawah ini data-data yang menggambarkan penempatan PMI, yaitu:

Penempatan Pekerja Migran Indonesia periode tahun 2022, 2023, 2024 (Agustus)



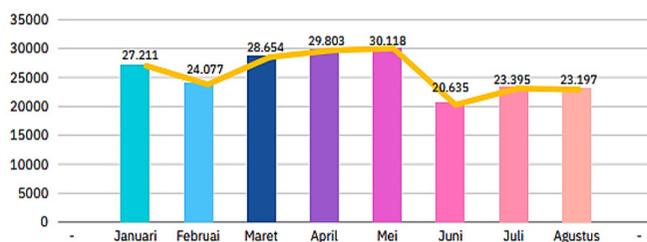
TAHUN	JUMLAH	TREN
2022 (Agustus)	21.005	
2023 (Agustus)	28.927	37.71% Kenaikan dari 2022
2024 (Agustus)	23.197	19.81% Penurunan dari 2023

*data ditarik per 1 September 2024

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.9 Penempatan PMI Tahun 2022 s. d. 2024

Tren Penempatan Pekerja Migran Indonesia periode Januari – Agustus 2024



BULAN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
Jumlah	27.211	24.077	28.654	29.803	30.118	20.635	23.395	23.197	207.090

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.10 Perkembangan Penempatan PMI Bulan Januari s. d Agustus 2024

Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus) Berdasarkan Status Formal Informal dan Jenis Kelamin

SEKTOR	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
Formal	13.521	12.037	13.338	15.455	15.884	9.109	9.384	9.885	98.613
Informal	13.690	12.040	15.316	14.348	14.234	11.526	14.011	13.312	108.477
Jumlah	27.211	24.077	28.654	29.803	30.118	20.635	23.395	23.197	207.090

JENIS KELAMIN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
Laki-Laki	9.337	8.597	8.643	8.991	10.936	5.635	6.314	7.010	65.463
Perempuan	17.874	15.480	20.011	20.812	19.182	15.000	17.081	16.187	141.627
Jumlah	27.211	24.077	28.654	29.803	30.118	20.635	23.395	23.197	207.090

*data ditarik per 1 September 2024

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.11 Perkembangan Penempatan PMI Bulan Januari s. d Agustus 2024 berdasarkan sektor

**Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus)
Berdasarkan Status Pernikahan dan Pendidikan Pekerja Migran Indonesia**

MARITAL	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
Menikah	13.134	11.086	13.086	12.114	13.492	9.794	11.134	11.007	94.847
Belum Menikah	9.718	9.099	10.374	12.757	11.962	7.329	8.089	8.285	77.613
Cerai	4.360	3.892	5.194	4.932	4.664	3.512	4.172	3.905	34.631
Jumlah	27.211	24.077	28.654	29.803	30.118	20.635	23.395	23.197	207.090

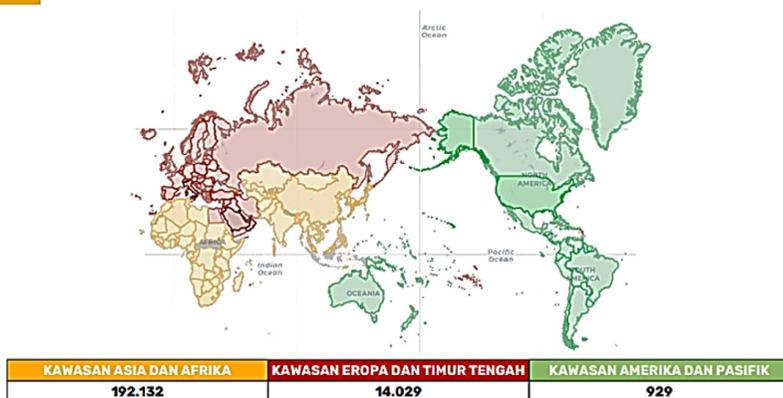
PENDIDIKAN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
SD	6.257	5.705	6.899	6.921	7.054	4.492	5.336	5.131	47.795
SMP	8.646	7.402	9.137	8.863	9.079	6.267	7.241	7.135	63.770
SMA/SMK	11.627	10.374	11.966	13.425	13.279	8.889	10.148	10.301	90.009
Diploma	384	334	382	326	411	570	379	371	3.157
Sarjana	290	254	263	266	289	413	289	255	2.319
Pasca Sarjana	7	8	7	2	6	4	2	4	40
Jumlah	27.211	24.077	28.654	29.803	30.118	20.635	23.395	23.197	207.090

*data ditarik per 1 September 2024

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.12 Penempatan PMI Berdasarkan Status Pernikahan dan Pendidikan

**Penempatan Pekerja Migran Indonesia Januari s.d Agustus Tahun 2024
Berdasarkan Kawasan**



Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.13 Penempatan PMI berdasarkan Kawasan

Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus)
Berdasarkan Negara Penempatan

NO	NEGARA	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
1	Hong Kong	8.326	8.113	10.811	10.896	9.268	6.196	8.807	8.018	70.435
2	Taiwan	7.939	6.246	8.137	6.650	8.144	7.804	7.410	7.324	59.654
3	Malaysia	5.868	5.116	4.976	8.024	7.111	1.611	1.759	2.035	36.500
4	Korea Selatan	970	1.071	659	971	726	536	684	1.550	7.167
5	Jepang	909	939	990	843	1.003	1.355	1.328	1.154	8.521
6	Singapura	1.111	788	924	648	805	792	878	839	6.785
7	Arab Saudi	543	575	773	417	919	619	742	674	5.262
8	Italia	431	259	323	125	239	296	268	304	2.245
9	Turki	82	90	199	325	372	412	453	267	2.200
10	Brunei Darussalam	301	247	212	158	339	189	268	266	1.980
11	Zambia	25	45	21	24	66	85	64	155	485
12	Polandia	179	96	99	98	152	78	167	116	985
13	Uni Emirat Arab	146	176	112	55	40	63	80	81	753
14	Kuwait	36	34	49	45	30	29	38	78	339
15	Qatar	22	13	21	32	8	19	52	56	223
16	Maladewa	69	33	50	45	32	43	58	38	368
17	Papua Nugini	53	17	50	47	63	31	54	38	353
18	Slovakia	40	49	42	36	74	38	17	33	329
19	Rumania	3	9	5	3	96	84	9	28	237
20	Oman	14	17	14	11	7	20	22	14	119
21	Jerman	18	9	7	11	13	27	11	12	108
22	Bulgaria	0	0	0	5	27	69	29	11	141
23	Pulus Solomon	17	19	18	39	27	8	26	9	163
24	Bosnia Dan Herzegovina	0	0	2	0	0	1	20	8	31
25	Srilanka	11	2	5	2	1	16	10	8	55
26	Lainnya	98	114	155	293	556	214	141	81	1.652
	Jumlah	27.211	24.077	28.654	29.803	30.118	20.635	23.395	23.197	207.090

*Data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Penempatan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.14 Penempatan PMI Berdasarkan Negara Penempatan

Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus)
Berdasarkan Asal Provinsi Pekerja Migran Indonesia

NO	PROVINSI	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
1	Jawa Timur	7.329	6.368	8.370	8.267	7.537	6.517	6.500	6.354	56.422
2	Jawa Tengah	4.013	5.381	4.202	4.618	4.616	4.998	5.495	5.710	46.333
3	Jawa Barat	5.359	4.600	5.857	5.429	5.815	4.998	5.407	5.296	43.760
4	Lampung	2.214	1.981	2.495	2.260	2.266	1.904	2.144	2.138	17.402
5	Nusa Tenggara Barat	3.109	3.016	2.633	2.963	4.271	1.064	1.376	1.264	19.686
6	Bali	731	518	698	630	754	789	793	716	5.629
7	Banten	319	288	365	329	311	282	298	294	2.486
8	Sumatera Utara	979	731	743	2.118	1.088	229	154	233	6.275
9	Nusa Tenggara Timur	134	168	126	112	124	172	144	225	1.205
10	Sumatera Selatan	178	156	168	208	201	147	179	165	1.402
11	DKI Jakarta	117	155	138	131	162	138	140	133	1.114
12	Sulawesi Selatan	65	55	45	55	105	64	104	94	587
13	DI Yogyakarta	119	85	130	176	183	107	112	90	1.002
14	Bengkulu	62	60	48	63	75	82	41	70	501
15	Sulawesi Utara	54	43	63	54	97	66	53	61	463
16	Kalimantan Barat	88	76	80	46	67	38	66	52	533
17	Aceh	46	48	33	45	43	47	35	44	341
18	Kepulauan Riau	55	76	57	79	104	26	68	39	504
19	Sulawesi Barat	5	27	10	10	12	9	9	36	118
20	Sumatera Barat	62	67	52	47	53	65	42	35	423
21	Kalimantan Utara	5	50	61	14	13	17	47	32	239
22	Sulawesi Tengah	36	21	36	29	31	41	15	28	237
23	Sulawesi Tenggara	13	22	24	20	34	16	16	17	162
24	Riau	36	31	21	37	67	19	13	16	240
25	Jambi	30	21	34	33	43	26	12	15	214
26	Kalimantan Selatan	18	12	28	11	16	20	11	10	126
27	Kalimantan Timur	17	8	15	13	20	29	13	10	125
28	Bangka Belitung	2	1	6	1	4	6	1	9	30
29	Kalimantan Tengah	7	1	6	6	2	4	6	4	36
30	Gorontalo	3	2	0	2	2	2	2	3	15
31	Papua	3	5	4	4	6	1	2	3	28
32	Maluku	1	2	4	3	2	10	16	2	40
33	Maluku Utara	0	2	2	0	0	0	0	0	4
34	Papua Barat	2	2	0	0	0	3	1	0	8
	Jumlah	27.211	24.077	28.654	29.803	30.118	20.635	23.395	23.197	207.090

*Data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Penempatan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.15 Penempatan PMI Berdasarkan Asal Provinsi PMI

**Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus)
Berdasarkan Jabatan Pekerja Migran Indonesia**

NO	JABATAN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
1	House Maid	8.345	8.128	10.842	10.936	9.319	6.243	8.831	8.042	70.686
2	Caregiver	5.451	3.728	4.891	3.881	4.981	4.735	4.499	4.514	36.680
3	Worker	1.861	1.726	2.075	1.901	2.075	2.160	2.090	1.891	15.779
4	Manufacturing Worker	533	758	541	772	486	319	435	950	4.794
5	Domestic Worker	1.093	772	910	638	798	783	875	837	6.706
6	Plantation Worker	2.397	2.299	1.800	2.154	2.706	245	571	517	12.689
7	Housekeeper And Family Cook	411	315	324	308	329	469	396	450	3.002
8	Construction Worker	917	930	1.323	1.487	1.419	466	362	440	7.344
9	Fisherman	583	443	413	247	402	343	274	373	3.078
10	Elderly Caretaker (Informal)	243	219	228	190	215	338	337	363	2.133
11	Ships Engineers	43	57	21	43	41	73	149	356	783
12	Baby Sitter (Informal)	253	205	249	186	213	389	338	336	2.169
13	Operator	109	94	86	118	144	105	88	182	926
14	Spa Therapist	132	115	158	183	214	232	241	159	1.434
15	Care Worker	110	82	107	91	100	435	124	138	1.187
16	Nursing Home	160	116	144	122	127	114	113	135	1.031
17	Agrikultur	51	60	76	81	104	108	151	134	765
18	General Worker	333	246	164	138	230	107	109	124	1.451
19	Female Caregiver	48	46	55	70	63	114	85	99	580
20	Bus Driver	34	9	27	11	56	53	55	92	337
21	Waiter	111	66	26	74	148	134	84	89	732
22	Harvester	102	146	103	86	233	12	63	84	829
23	Agriculture Farming	55	91	116	101	97	61	155	73	749
24	Peternakan	22	39	53	36	56	59	57	70	392
25	General Labour	63	73	33	16	60	31	59	67	402
26	lainnya	3.751	3.314	3.889	5.933	5.502	2.507	2.854	2.682	30.432
	Jumlah	27.211	24.077	28.654	29.803	30.118	20.635	23.395	23.197	207.090

*data ditarik per 1 September 2024

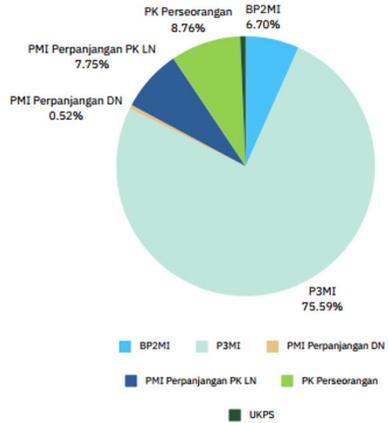
**Data diurutkan berdasarkan jumlah Penempatan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.16 Penempatan PMI Berdasarkan Jabatan PMI

**Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada Agustus 2024
Berdasarkan Skema Penempatan**

SKEMA	JUMLAH	PERSENTASE
G TO G	1.555	6,70%
• Jepang	0	0,00%
• Jerman	10	0,04%
• Korea Selatan	1.545	6,66%
P TO P	17.535	75,59%
Perpanjangan PK Dalam Negeri	120	0,52%
Perpanjangan PK Luar Negeri	1.797	7,75%
Perseorangan (Mandiri)	2.033	8,76%
UKPS	157	0,68%
Jumlah	23.197	100,00%



*data ditarik per 1 September 2024

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 3.17 Penempatan PMI Berdasarkan Skema Penempatan

Selanjutnya, prosedur penempatan PMI dibagi 3 (tiga) tahap, yaitu tahapan sebelum bekerja, tahapan selama bekerja dan tahapan setelah bekerja.

1. Tahapan Sebelum Bekerja

Pasal 9 PP No. 10 Tahun 2020 menjelaskan bahwa Tahapan sebelum bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a dilakukan melalui:

- a. pemberian informasi;
- b. pendaftaran;
- c. seleksi;
- d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. penandatanganan perjanjian penempatan;
- f. pendaftaran kepesertaan jaminan sosial;
- g. pengurusan visa kerja;
- h. pelaksanaan OPP;
- i. penandatanganan Perjanjian Kerja; dan
- j. pemberangkatan.

Dalam tahapan sebelum bekerja ada beberapa istilah terkait, diantaranya;

1. Orientasi Pra Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat OPP adalah kegiatan pemberian pembekalan dan informasi kepada Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar Calon Pekerja Migran Indonesia memiliki kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.
2. Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut LTSA Pekerja Migran Indonesia adalah sistem layanan pemberian informasi, pemenuhan persyaratan, dan penanganan permasalahan Pekerja Migran Indonesia yang terintegrasi dalam pelayanan publik yang murah, mudah, dan cepat tanpa diskriminasi.

3. Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Sisko P2MI adalah sistem pelayanan administrasi penempatan Pekerja Migran Indonesia.
4. Sistem Informasi Ketenagakerjaan Terpadu yang selanjutnya disebut Sisnaker adalah kesatuan komponen yang terdiri atas lembaga, sumber daya manusia, perangkat keras, perangkat lunak, dan substansi yang terkait satu sama lain dalam satu mekanisme kerja pengelolaan data dan informasi yang terpadu bidang ketenagakerjaan.
5. Portal Peduli Warga Negara Indonesia yang selanjutnya disebut Portal Peduli WNI adalah sistem teknologi informasi dan komunikasi yang bertujuan untuk memfasilitasi seluruh pelayanan dan pelindungan bagi warga negara Indonesia di luar negeri yang dilakukan oleh Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

Tahapan penempatan PMI dapat merujuk pada Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Pedoman Tahapan Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Yang Ditempatkan Oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Selanjutnya, dalam penempatan PMI pastinya memerlukan biaya yang cukup besar, namun ada Peraturan BP2MI No. 9 Tahun 2020 tentang Pembebasan Biaya Penempatan PMI. Dalam Pasal 1 angka 1 menjelaskan biaya penempatan adalah biaya yang diperlukan untuk proses penempatan dalam rangka memenuhi persyaratan dan biaya pendukung untuk bekerja ke negara tujuan penempatan. Pasal 2 Calon Pekerja Migran Indonesia untuk dapat ditempatkan di luar negeri wajib memiliki dokumen yang meliputi:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan ijin suami atau istri, ijin orang tua, atau ijin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;

- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan; dan
- h. Perjanjian Kerja.

Selanjutnya, Pasal 3 ayat (1) Pekerja Migran Indonesia tidak dapat dibebani Biaya Penempatan. (2) Biaya Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

- a. tiket keberangkatan;
- b. tiket pulang;
- c. Visa Kerja;
- d. legalisasi Perjanjian Kerja;
- e. pelatihan kerja;
- f. sertifikat kompetensi kerja;
- g. jasa perusahaan;
- h. penggantian paspor;
- i. surat keterangan catatan kepolisian;
- j. Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia;
- k. pemeriksaan kesehatan dan psikologi di dalam negeri;
- l. pemeriksaan kesehatan tambahan jika negara tertentu mempersyaratkan;
- m. transportasi lokal dari daerah asal ke tempat keberangkatan di Indonesia; dan
- n. akomodasi.

(3) Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan pada jenis jabatan:

- a. pengurus rumah tangga
- b. pengasuh bayi;
- c. pengasuh lanjut usia (lansia);
- d. juru masak;
- e. supir keluarga;
- f. perawat taman;
- g. pengasuh anak;

- h. petugas kebersihan;
- i. pekerja ladang/perkebunan; dan
- j. awak kapal perikanan migran.

Selanjutnya ayat (4) menjelaskan bahwa Biaya Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf g, huruf h, huruf i, huruf j, huruf k, huruf l, huruf m, dan huruf n dibebankan kepada Pemberi Kerja.

Ayat (5) menegaskan bahwa Biaya Penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dan huruf f dibebankan kepada pemerintah daerah yang dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah dan/atau swasta yang terakreditasi.

Pasal 4 Perban No. 9 Tahun 2020 menjelaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya tidak dapat dibebani pinjaman yang dipaksakan secara sepihak oleh pihak manapun sebagai Biaya Penempatan yang menimbulkan kerugian sepihak dan/atau berakibat pada pemotongan penghasilan selama bekerja di negara tujuan penempatan. Hal ini dipertegas dalam Pasal 5 bahwa Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh BP2MI dibebankan kepada Pemberi Kerja dan/atau ditetapkan atas dasar kesepakatan antara pemerintah dengan pemerintah negara tujuan penempatan atau Pemberi Kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

Berkaitan dengan hal itu, maka perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi sebagaimana diatur dalam Pasal 6 yaitu (1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pembebasan Biaya Penempatan Pekerja Migran Indonesia akan dilakukan oleh tim yang dibentuk secara khusus melalui surat keputusan Kepala BP2MI. (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berkala atau sewaktu-waktu jika diperlukan.

Selanjutnya Pasal 7 menegaskan bahwa (1) Dalam hal hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ditemukan adanya dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh P3MI, Kepala BP2MI dapat merekomendasikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan untuk memberikan sanksi kepada P3MI. (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

dapat berupa: a. peringatan tertulis; b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan proses penempatan Pekerja Migran Indonesia; atau c. pencabutan surat izin P3MI.

2. Tahapan Selama Bekerja

Pasal 27 PP No. 10 Tahun 2020 menjelaskan bahwa;

- (1) Tahapan selama bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b sejak kedatangan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.
- (2) Pekerja Migran Indonesia yang telah tiba di negara tujuan penempatan melaporkan kedatangannya kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh kepala Perwakilan Republik Indonesia melalui Portal Peduli WNI yang diintegrasikan dengan Sisnaker dan Sisko P2MI.

Pasal 28 menjelaskan (1) Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh kepala Perwakilan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) melakukan pendataan kedatangan dan keberadaan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan data yang disampaikan BP2MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24. (2) Pendataan kedatangan dan keberadaan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk Kepala Perwakilan Republik Indonesia melalui Portal Peduli WNI yang diintegrasikan dengan Sisnaker dan Sisko P2MI.

Pasal 31 menjelaskan;

- (1) Dalam hal Perjanjian Kerja telah berakhir, Pekerja Migran Indonesia melaporkan keputungan kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.
- (2) Proses keputungan Pekerja Migran Indonesia dan pemenuhan hak merupakan tanggung jawab Pemberi Kerja sesuai dengan Perjanjian Kerja.
- (3) Perwakilan Republik Indonesia memfasilitasi keputungan Pekerja Migran Indonesia dalam hal pengurusan dokumen perjalanan untuk keputungan.

3. Tahapan Setelah Bekerja

Tahapan Setelah Bekerja bagi PMI diatur dalam Pasal 32 PP No. 10 Tahun 2020 yaitu;

- (1) Tahapan setelah bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c sejak Pekerja Migran Indonesia tiba di debarkasi Indonesia.
- (2) Dalam hal Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bermasalah berdasarkan laporan dari Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia, BP2MI memfasilitasi Pekerja Migran Indonesia dari debarkasi Indonesia sampai ke daerah asal.

C. Negara-negara Tujuan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

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

- a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
- b. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
- c. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia 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.

Berdasarkan hasil evaluasi dan masukan dari Perwakilan Republik Indonesia dan beberapa pihak terkait, dan/atau perjanjian bilateral mengenai penetapan negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia, perlu dilakukan perubahan atas Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/20888/PK. 02. 02N/11/2020 tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu bagi Pekerja Migran Indonesia pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru sebagaimana telah diubah dengan Keputusan

Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/618/PK. 02. 01/XI/2022 tentang Perubahan Ketujuh Belas atas Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/20888/PK. 02. 02NIII/2020 tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu bagi Pekerja Migran Indonesia pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru.

Merujuk pada Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI Nomor 3/43/PK. 02. 01/I/2023 pada tanggal 31 Januari 2023 tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru, berikut disampaikan informasi Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu bagi PMI pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru Perubahan Kedelapan Belas.³⁶

Ada 78 (tujuh puluh delapan) negara, yaitu:

1. Albania,
2. Afrika Selatan,
3. Aljazair,
4. Amerika Serikat,
5. Arab Saudi,
6. Azerbaijan,
7. Bahrain,
8. Belgia,
9. Bosnia-Herzegovina,
10. Brunei Darussalam,
11. Bulgaria,
12. Denmark,
13. Djibouti,
14. Ethiopia,
15. Gabon,
16. Ghana,
17. Guyana,
18. Hungaria,
19. Hongkong,
20. Inggris,
21. Irak,
22. Italia,
23. Jepang,
24. Jerman,
25. Kaledonia Baru,
26. Kanada,
27. Kenya,
28. Kepulauan Cook,
29. Kepulauan Solomon,
30. Kerajaan Belanda,

36 <https://bp2mi.go.id/pengumuman-detail/pengumuman-informasi-penetapan-negara-tujuan-penempatan-tertentu-bagi-pmi-pada-masa-adaptasi-kebiasaan-baru-perubahan-kedelapan-belas>, diakses tanggal 3 Mei 2024.

31. Kerajaan Tonga,
32. Korea Selatan,
33. Kuwait,
34. Lebanon,
35. Macau SAR,
36. Liberia,
37. Maladewa,
38. Malaysia,
39. Maroko,
40. Mauritius,
41. Mesir,
42. Myanmar,
43. Namibia,
44. Nigeria,
45. Niue,
46. Norwegia,
47. Oman,
48. Panama,
49. Papua New Guinea (PNG),
50. Persatuan Emirat Arab (PEA),
51. Polandia,
52. Perancis,
53. Qatar,
54. Ceko,
55. Kongo,
56. Malta,
57. Republik Rakyat Tiongkok (RRT),
58. Rumania,
59. Rusia,
60. Rwanda,
61. Samoa,
62. Selandia Baru,
63. Serbia,
64. Seychelles,
65. Slowakia,
66. Singapura,
67. Somalia,
68. Sri Lanka,
69. Suriname,
70. Taiwan,
71. Tanzania,
72. Thailand,
73. Turki,
74. Uganda,
75. Uzbekistan,
76. Yordania,
77. Zambia, dan
78. Zimbabwe.



Bab IV

PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

A. Pelindungan Sebelum Bekerja

Pekerja migran ataupun TKI jadi salah satu penyumbang devisa negeri terbanyak. Tetapi, pekerja migran yang bekerja di luar negara kerap kali hadapi kasus. Kasus yang kerap dirasakan TKI, ialah: minimnya proteksi hukum; tidak mempunyai dokumen formal; minimnya pengawasan oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) ataupun Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) sehabis terletak di luar negara; sulitnya akses buat berbicara dengan KBRI. Buat melindungi pekerja migran di luar negara, pemerintah menghasilkan UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia serta Peraturan Pemerintah No 59 Tahun 2021 tentang Penerapan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.³⁷

Pasal 1 angka 3 PP No. 59 Tahun 2021 menjelaskan bahwa Pelindungan Sebelum Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan.

Peningkatan perlindungan tenaga kerja adalah merupakan wahana yang harus diciptakan bagi setiap insan khususnya tenaga kerja baik yang

37 Rika Sari Maharani, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal Menurut Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Studi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)*, *Dinamika*, Volume 29 Nomor 2 Bulan Juli Tahun 2023, 8412-8425.

melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja langsung maupun tidak langsung.³⁸

Pasal 8 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan bahwa Pelindungan Sebelum Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a meliputi:

- a. pelindungan administratif; dan
- b. pelindungan teknis.

Pelindungan administratif paling sedikit meliputi:

1. kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan; dan
2. penetapan kondisi dan syarat kerja.

Pelindungan teknis paling sedikit meliputi:

1. pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
2. peningkatan kualitas calon pekerja migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
3. jaminan sosial;
4. fasilitasi pemenuhan hak calon pekerja migran Indonesia;
5. penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
6. pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia; dan
7. pembinaan dan pengawasan

Informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia berasal dari:

- a. Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- b. Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; dan/atau
- c. Calon Pemberi Kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan.

Informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk. (vide Pasal 9 UU No. 18 Tahun 2017).

Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan wajib melakukan verifikasi terhadap:

38 Ngabidin Nurcahyo, Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia, Jurnal Cakrawala Hukum, Volume 12 No. 1 April 2021, hlm. 70.

- a. Mitra Usaha; dan
- b. calon Pemberi Kerja.

Pasal 13 UU No. 18 Tahun 2017 menegaskan bahwa untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

1. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
2. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
3. sertifikat kompetensi kerja;
4. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
5. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
6. Visa Kerja;
7. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
8. Perjanjian Kerja.

B. Pelindungan Selama Bekerja

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia masih seringkali menjadi problematik dalam dunia ketenagakerjaan. Persoalan kebijakan pemerintah yang selalu dituntut untuk kemudian dapat memberikan keadilan dan kesejahteraan para pekerja adalah persoalan utama.³⁹

Pelindungan selama bekerja bagi PMI diatur dalam Pasal 21 UU No. 18 Tahun 2017, meliputi:

1. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
2. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
3. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
4. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
5. pemberian layanan jasa kekonsuleran;

39 Andy Arya Maulana Wijaya, *Dinamika Ketenagakerjaan Di Indonesia: Penghapusan Sistem Outsourcing (Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)*, *Spirit Publik* Volume 12, Nomor 2, Oktober 2017, hlm. 94-105.

6. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
7. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
8. fasilitasi repatriasi.

Selanjutnya, dalam ayat (2) dijelaskan bahwa Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata Pekerja Migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Pasal 1 angka 4 PP No. 59 Tahun 2021 menjelaskan Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri.

C. Pelindungan Setelah Bekerja

Pasal 24-28 dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia mengatur beberapa aspek terkait pelindungan yang harus diberikan kepada Pekerja Migran Indonesia setelah mereka menyelesaikan kontrak kerja di luar negeri. Pelindungan setelah bekerja mencakup setidaknya 5 jenis pelindungan, sesuai dengan yang tercantum pada pasal 24 ayat (1) UU No. 18 Tahun 2017. Sedangkan di pasal 25, 26, dan 27 menjelaskan tentang keputungan Pekerja Migran Indonesia.

Pasal 1 angka 5 PP No. 59 Tahun 2021 menjelaskan bahwa Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

Pada pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, pelindungan setelah bekerja yang didapatkan oleh Pekerja Migran Indonesia meliputi 5 jenis, salah satunya fasilitasi keputungan sampai

daerah asal. Terkait kepulangan, terdapat beberapa pihak yang terlibat untuk memastikan Pekerja Migran Indonesia dapat pulang ke daerah asal. Dalam pasal 25, dijelaskan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan perjanjian kerja (PK) Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan RI di negara penempatan.

Pelindungan setelah bekerja diatur dalam Pasal 24 UU No. 18 Tahun 2017 yaitu;

- (1) Pelindungan Setelah Bekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c meliputi:
 - 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.
- (2) Pelindungan Setelah Bekerja dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah.

Selanjutnya, dalam Pasal 25 dijelaskan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan. Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (i) dikenai sanksi administratif.

Berdasarkan hasil verifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2), Pekerja Migran Indonesia yang tidak memiliki permasalahan dapat: a. menjalani proses kepulangan; atau b. melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja.

Kepulangan Pekerja Migran Indonesia dapat terjadi karena:

- a. berakhirnya Perjanjian Kerja;
- b. cuti;
- c. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
- d. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
- e. mengalami penganiayaan atau kekerasan lainnya;
- f. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
- g. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
- h. meninggal dunia di negara tujuan penempatan; dan/atau
- i. sebab lain yang menimbulkan kerugian pekerja Migran Indonesia.

Dalam hal Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia di negara tujuan penempatan, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkewajiban:⁴⁰

- a. memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
- c. memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
- d. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas persetujuan pihak Keluarga Pekerja Migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;
- e. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya; dan
- f. mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran

40 Pasal 27 UU No. 18 Tahun 2017.

Indonesia yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut dikenai sanksi administratif.

Pelindungan setelah bekerja lainnya yang berhak diterima Pekerja Migran Indonesia adalah rehabilitasi dan reintegrasi sosial.⁴¹ Secara umum, rehabilitasi dan reintegrasi sosial tersebut dilakukan oleh BP2MI, pemerintah daerah kabupaten/kota, serta berkoordinasi dengan kementerian/lembaga terkait. Dalam konteks pelindungan setelah bekerja, melalui PP No. 59 tahun 2021 telah ditetapkan definisi dari rehabilitasi dan reintegrasi sosial Rehabilitasi sosial adalah “pemulihan dari gangguan terhadap kondisi mental sosial dan pengembalian keberfungsian sosial agar dapat melaksanakan perannya kembali secara wajar, baik dalam Keluarga maupun dalam masyarakat”. Sedangkan reintegrasi sosial adalah “penyatuan kembali Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah kepada pihak keluarga atau pengganti keluarga yang dapat memberikan pelindungan dan pemenuhan kebutuhannya.

Beberapa bentuk rehabilitasi dan reintegrasi sosial yang dimaksud, diantaranya: motivasi dan diagnosis psiko sosial, perawatan dan pengasuhan, bimbingan mental dan spiritual, dan lainnya. Bentuk pelindungan setelah bekerja berdasar pasal 21 ayat (1) huruf e adalah pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Sehingga, Pekerja Migran Indonesia menjadi pekerja produktif setelah kembali bekerja dari luar negeri.

Upaya pelindungan Pekerja Migran Indonesia tidak dilaksanakan sendiri oleh Pemerintah Pusat, tetapi juga bersama-sama dengan Pemerintah Daerah. Hal ini bertujuan untuk memastikan pelindungan yang efektif bagi para Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah Daerah memiliki peran krusial dalam memahami dinamika lokal serta kebutuhan khusus para Pekerja Migran Indonesia, sehingga langkah-langkah pelindungan yang diimplementasikan dapat lebih sesuai dengan kondisi daerah masing-masing. Melalui sinergi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, diharapkan dapat mewujudkan kebijakan-kebijakan yang proaktif demi kesejahteraan dan keamanan Pekerja Migran Indonesia dalam lingkup nasional maupun internasional.

41 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021, Pasal 21 huruf d.

Pasal 22 PP No. 59 Tahun 2021 menjelaskan bahwa;

- (1) Rehabilitasi dan reintegrasi sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) huruf d dapat diberikan dalam bentuk:
 - a. motivasi dan diagnosis psiko sosial;
 - b. perawatan dan pengasuhan;
 - c. pelatihan vokasional dan pembinaan kewirausahaan;
 - d. bimbingan mental dan spiritual;
 - e. bimbingan fisik;
 - f. bimbingan sosial dan konseling psiko sosial;
 - g. pelayanan aksesibilitas;
 - h. bantuan dan asistensi sosial; dan
 - i. penyediaan sarana rehabilitasi.

Rehabilitasi dan reintegrasi sosial dilakukan oleh BP2MI dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota serta berkoordinasi dengan Kementerian/Lembaga terkait. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya wajib melakukan perlindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. peningkatan kualitas pendidikan dan pelatihan kerja melalui standardisasi kompetensi kerja;
- b. peningkatan peran lembaga akreditasi dan lembaga sertifikasi;
- c. menyediakan tenaga pendidik dan pelatihan kerja atau instruktur yang berkompeten dalam bidangnya;
- d. penyelenggaraan Jaminan Sosial;
- e. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun Keluarganya;
- f. kebijakan perlindungan kepada perempuan dan anak; dan
- g. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

Pemerintah Pusat dan atau Pemerintah Daerah dalam melaksanakan perlindungan sosial dapat dilakukan melalui kerja sama dengan dunia usaha, dunia industri, masyarakat, dan organisasi internasional sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

- a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
- c. edukasi wirausaha. Pelaksanaan perlindungan ekonomi dapat dilakukan melalui kebijakan keuangan inklusif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

[Halaman ini sengaja dikosongkan]



Bab V

PERMASALAHAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Salah satu cara pemerintah untuk dapat mengatasi kekurangan lapangan kerja serta mengurangi tingkat pengangguran di tanah air adalah dengan menerapkan kebijakan dan program yakni pekerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Meskipun adanya kebijakan tersebut dapat memecahkan persoalan ketenagakerjaan di dalam negeri, perlindungan yang diberikan kepada pekerja migran masih sangat terbatas.⁴²

Kondisi pekerja migran Indonesia di luar negeri banyak yang menghadapi masalah di negara tujuan. Di negara-negara tersebut, banyak PMI menghadapi berbagai masalah, seperti perlakuan tidak adil dari majikan, termasuk penganiayaan, pelecehan seksual, penolakan pembayaran upah oleh majikan, dan pemutusan hubungan kerja secara sepihak.

Salah satu faktor penyebab masalah yang dihadapi oleh PMI adalah kurangnya perlindungan hukum di negara tujuan. Biasanya, pekerja formal mendapatkan perlindungan hukum yang lebih kuat daripada pekerja migran informal, ini disebabkan oleh kenyataan bahwa Sebagian besar negara yang menerima pekerja migran telah mengatur dengan baik hak dan perlindungan bagi pekerja formal dalam peraturan nasional

42 Aripin Putrawan, "Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri" (Universitas Mataram, 2018).

mereka. Sementara pekerja informal yang memiliki keterampilan rendah (*unskilled*) dengan tingkat Pendidikan yang minim, yang nantinya ditempatkan pada sektor pekerjaan yang memiliki risiko tinggi (*difficult/demeaning*), kotor (*dirty*), dan berbahaya (*dangerous*).⁴³

Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut PMI) tidak berdokumen merupakan salah satu persoalan ketenagakerjaan yang hingga saat ini masih terjadi. Beberapa istilah yang digunakan untuk menyebut pekerja migran tidak berdokumen (*undocumented migrant worker*), yaitu pekerja migran tidak regular (*irregular migrant*), pekerja migran tidak resmi (*unauthorized migrant worker*), pekerja migran ilegal (*illegal migrant worker*), atau pendatang haram. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (yang selanjutnya disingkat BNP2TKI) sekarang diganti dengan istilah BP2MI sering menyebut dengan PMI non-prosedural. Kategori pekerja migran tidak berdokumen adalah mereka yang tidak memiliki dokumen sama sekali, memiliki dokumen namun sudah habis masa berlakunya (*overstay*), memakai visa wisatawan atau turis, atau menggunakan dokumen palsu.⁴⁴

Adapun contoh masalah yang dihadapi oleh PMI adalah menjadi korban perdagangan orang dan korban kekerasan.

A. Korban Perdagangan Orang

Pemerintah dalam Pemberantasan TPPO membentuk Gugus Tugas Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang (GT PPTPO) yang didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 69 Tahun 2008 tentang Gugus Tugas Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang. Upaya yang akan dilakukan GT tersebut dalam melaksanakan tugasnya tersusun dalam Rencana Aksi Nasional Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (RAN PTPPO) 2015-2019, yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan Nomor 2 Tahun 2016.

43 Damasus Ndarujati, "Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia Di Taiwan," *Jurnal Sosial Sains 1*", no. 1 (2021): 17–29.

44 Sefriani, 'Perlindungan HAM Buruh Migran Tak Berdokumen Berdasarkan Hukum Perdagangan dan Hukum HAM Internasional' (2013) 13 *Jurnal Dinamika Hukum* 245, 246.

Dalam rangka memberikan gambaran lengkap upaya pemberantasan TPPO oleh GT PPTPPO selama tahun 2018, Sekretariat GT PPTPPO menerbitkan “Laporan Pencegahan dan Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang Tahun 2018” yang berisi hasil-hasil yang dicapai, masalah dan tantangan yang dihadapi, serta rekomendasi untuk penyelesaiannya.

Kasus TPPO yang menimpa Warga Negara Indonesia terjadi di dalam dan luar negeri, sementara ribuan korban TPPO Warga Negara Asing juga dilaporkan terjadi di wilayah Republik Indonesia dalam lima tahun terakhir (2015-2019), di antaranya Anak Buah Kapal (ABK) Asing yang dipekerjakan pada kapal ikan berbendera Thailand dan beroperasi di wilayah perairan Indonesia. Ribuan ABK Asing tersebut kemudian diselamatkan dan dipulangkan oleh Pemerintah Indonesia pada awal tahun 2015 melalui koordinasi dengan berbagai pihak. 3 Berdasarkan laporan, Indonesia bukan hanya negara asal maupun negara tujuan, tetapi juga negara transit perdagangan orang.⁴⁵

Selama tahun 2018, Polda dan Bareskrim Polri menerima 95 Laporan Polisi terkait TPPO. Jumlah korban sebanyak 297 orang terdiri atas perempuan dewasa 190 orang (64%), anak perempuan 18 orang (6%), laki-laki dewasa 79 orang (27%), dan anak laki-laki 10 orang (3%). Bareskrim POLRI menemukan pergeseran modus operandi TPPO, dimana negara ASEAN bukan lagi sebagai negara tujuan, tetapi negara transit.

Pada 2018, Bareskrim POLRI mengidentifikasi ada 10 (sepuluh) rute perdagangan orang, Malaysia dan Singapura menjadi tempat transit dengan negara tujuan Timur Tengah. Rute yang dimaksud, sebagai berikut:

1. Jakarta – Malaysia – Timur Tengah.
2. Jakarta – Batam – Malaysia – Timur Tengah.
3. Jakarta – Medan – Malaysia – Timur Tengah.
4. Jakarta – Batam – Singapura – Timur Tengah.
5. Bandung – Batam – Malaysia – Timur Tengah.
6. Surabaya – Jakarta – Batam – Malaysia – Timur Tengah.

45 GT TPPO, Pencegahan dan Penanganan TPPO, 2018, Laporan 2018, <https://aseanactpartnershiphub.com/wp-content/uploads/2022/03/IN-NPA-Report-2015-2019-Bahasa.pdf>, diakses 23 Agustus 2024.

7. Surabaya – Batam – Malaysia – Timur Tengah.
8. Nusa Tenggara Barat – Surabaya – Jakarta – Pontianak – Malaysia – Timur Tengah.
9. Nusa Tenggara Barat – Surabaya – Batam – Malaysia – Timur Tengah.
10. Nusa Tenggara Timur – Surabaya – Batam – Malaysia – Timur Tengah.⁴⁶

PMI yang berangkat secara nonprosedural berpotensi besar menjadi korban TPPO. Tawaran pekerjaan di luar negeri selalu menggiurkan bagi masyarakat. Menjanjikan gaji besar dibayarkan dolar, serta dengan iming-iming pekerjaan yang mudah dan dapat dilakukan dengan modal ijazah SMA, maka tak ayal masyarakat awam pun berduyun-duyun untuk mendaftar pekerjaan tersebut.

Biasanya, iklan tawaran pekerjaan di luar negeri berseliweran di media sosial. Selain itu juga ada agen-agen yang menawarkan pekerjaan di negeri orang itu. Namun, tawaran itu tak selalu bagus. Pasalnya, banyak kasus pekerja yang ketika bekerja di luar negeri malah menjadi korban Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO). Seperti kasus yang terjadi pada warga Indonesia yang menjadi Pekerja Migran Bermasalah (PMIB) di Negeri Kamboja banyak di antara mereka menjadi korban TPPO. Ada sebanyak 172 PMIB menjadi korban TPPO dengan modus online scamming yang ditemukan Menko PMK di KBRI Phnom Penh Kamboja. Mereka pada mulanya tertarik untuk bekerja di Kamboja karena iming-iming dari media sosial dan rekan sejawat soal pekerjaan dengan gaji yang tinggi di luar negeri. Namun pada akhirnya mereka terjebak dalam pekerjaan agen judi daring dengan target mencari anggota sebanyak-banyaknya.⁴⁷

Data statistik dari Kementerian Luar Negeri mengungkapkan bahwa dalam periode 2020 hingga Maret 2024, setidaknya 3.703 Warga Negara Indonesia (WNI) menjadi korban kejahatan *Online Scamming*, di mana sekitar 40 persen dari jumlah tersebut teridentifikasi sebagai korban Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO). Sementara itu, berdasarkan

46 *Ibid.*

47 <https://www.kemenkopmk.go.id/langkah-penting-untuk-cegah-pmi-jadi-korban-tpo>, diakses tanggal 3 Mei 2024.

data Bareskrim Mabes Polri, sepanjang tahun 2023, Kepolisian Republik Indonesia (Polri) telah menangani 1.061 kasus TPPO dengan jumlah korban mencapai 3.363 orang.⁴⁸

Maraknya tindak pidana perdagangan orang (TPPO). hal ini tak terlepas dari masih banyak PMI yang bekerja ke luar negeri lewat jalur ilegal. Minimnya pengetahuan masyarakat akan informasi prosedur bekerja ke luar negeri yang benar jadi celah bagi para sindikat TPPO menjerat calon korbannya. Para korban TPPO sebagian besar mengalami kendala atau masalah. Sebagian besar PMI yang berangkat secara ilegal tidak mendapat perlindungan. Diduga peluang kerja di kampung halaman kecil, mengakibatkan warga mencari peruntungan kerja ke luar negeri dengan iming-iming gaji fantastis. BP2MI pun mendorong pemerintah daerah terlibat pengawasan. UU Nomor 18 Tahun 2017 yang mengatur perlindungan PMI sebelum berangkat, selama bekerja hingga kepulangan. Praktis para tenaga kerja Indonesia terbebas dari ancaman sindikat TPPO.

Secara umum faktor yang menyebabkan terjadinya TPPO (faktor kriminogen) adalah:

Faktor Internal. Hal ini disebabkan karena:

1. Keinginan untuk mencari pengalaman kerja;
2. Adanya godaan untuk memperoleh penghasilan/gaji yang tinggi;
3. Tidak adanya peluang kerja di daerah asal (umumnya di perdesaan);
4. Pola hidup konsumerisme;
5. Tingkat pendidikan yang rendah (putus sekolah);
6. Perasaan bosan untuk tinggal di daerah asal (perdesaan);
7. Adanya tindak kekerasan dalam rumah tangga;
8. Melihat orang lain yang sukses bekerja di luar daerah (desa asal);
9. Tidak perlu memiliki ketrampilan khusus atau ijazah yang tinggi;
10. Adanya dorongan orang tua/keluarga (kebutuhan ekonomi);

48 <https://www.kemenkopmk.go.id/penguatan-data-dan-inovasi-dalam-penanganan-korban-tindak-pidana-perdagangan-orang-tpo>, diakses 3 september 2024.

11. Adanya permintaan yang tinggi/kesempatan kerja sebagai pembantu rumah tangga perempuan.

Selain itu ada pula Faktor Eksternal terjadinya TPPO. Faktor ini datang dari luar diri korban, yaitu:

1. Budaya masyarakat yaitu belum adanya kesetaraan gender (masih bias gender);
2. Lemahnya sistem hukum yang belum mendukung penegakan hukum terhadap TPPO;
3. Kondisi daerah (konflik, bencana alam).

Tindak Pidana Perdagangan Orang (TPPO) merupakan isu yang besar dan kompleks. Istilah tersebut dapat mengarah pada beberapa jumlah kriminal dan kekerasan baik domestik maupun internasional. Bagi sebagian besar badan-badan pemerintah, Perdagangan manusia dibagi dalam tiga kategori utama: Perdagangan Tenaga Kerja, Perdagangan Seks, dan Perdagangan organ tubuh. Ketiga-tiganya menggunakan sistem yang serupa yaitu dengan menjebak dan melakukan pemaksaan kepada korban.

Beberapa ketentuan dalam UU No. 21 Tahun 2007 tentang PTPPO diantaranya;

Pasal 2 menyatakan:

- (1) Setiap orang yang melakukan perekrutan, pengangkutan, penampungan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan seseorang dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan utang atau memberi bayaran atau manfaat walaupun memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain, untuk tujuan mengeksploitasi orang tersebut di wilayah negara Republik Indonesia, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp. 120.000.000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 600.000.000,00 (enam ratus juta rupiah).
- (2) Jika perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengakibatkan orang tereksplorasi, maka pelaku dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 4 UU No. 21 Tahun 2007 menyatakan:

“Setiap orang yang membawa warga negara Indonesia ke luar wilayah negara Republik Indonesia dengan maksud untuk dieksploitasi di luar wilayah negara Republik Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp. 120. 000. 000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 600. 000. 000,00 (enam ratus juta rupiah)”.

Pasal 6 UU No. 21 Tahun 2007 menyatakan:

“Setiap orang yang melakukan pengiriman anak ke dalam atau ke luar negeri dengan cara apa pun yang mengakibatkan anak tersebut ter eksploitasi dipidana dengan pidana penjara paling singkat 3 (tiga) tahun dan paling lama 15 (lima belas) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp. 120. 000. 000,00 (seratus dua puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 600. 000. 000,00 (enam ratus juta rupiah)”.

Pasal 9 menyatakan:

Setiap orang yang berusaha menggerakkan orang lain supaya melakukan tindak pidana perdagangan orang, dan tindak pidana itu tidak terjadi, dipidana dengan pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 6 (enam) tahun dan pidana denda paling sedikit Rp. 40. 000. 000,00 (empat puluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 240. 000. 000,00 (dua ratus empat puluh juta rupiah).

Pasal 10 menyatakan:

Setiap orang yang membantu atau melakukan percobaan untuk melakukan tindak pidana perdagangan orang, dipidana dengan pidana yang sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, Pasal 3, Pasal 4, Pasal 5, dan Pasal 6.

Selanjutnya, modus TPPO dengan pengiriman PMI ilegal erat kaitannya dengan UU No. 18 Tahun 2017. Adapun pasal-pasal yang berkaitan dengan hal tersebut adalah sebagai berikut:

Pasal 79 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan:

“Setiap Orang yang dengan sengaja memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian setiap dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau denda paling banyak Rp. 200. 000. 000,00 (dua ratus juta rupiah)”.

Pasal 80 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan:

“Setiap Orang yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia, padahal diketahui atau patut menduganya bahwa yang bersangkutan tidak memenuhi persyaratan umur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66 dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)”.

Pasal 81 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan:

“Orang perseorangan yang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah)”.

Pasal 82 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah), setiap Orang yang dengan sengaja menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

- a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a; atau
- b. pekerjaan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf b.

Pasal 83 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan:

Setiap Orang yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 yang dengan sengaja melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun atau denda paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah).

Pasal 84 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan:

- (1) Setiap pejabat yang dengan sengaja memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia yang tidak memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

- (2) Setiap pejabat yang dengan sengaja menahan pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 70 ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp. 1. 000. 000. 000,00 (satu miliar rupiah).

Pasal 85 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp. 5. 000. 000. 000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

- a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a;
- b. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada jabatan yang tidak sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf b;
- c. mengalihkan atau memindahtangankan SIP3MI kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf c; atau
- d. mengalihkan atau memindahtangankan SIP2MI kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf d.

Pasal 86 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan bahwa setiap Orang yang:

- a. membebankan komponen biaya penempatan yang telah ditanggung calon Pemberi Kerja kepada Calon Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf a;
- b. menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tertentu yang dinyatakan tertutup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf b;
- c. menempatkan Pekerja Migran Indonesia tanpa SIP2MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf c; atau
- d. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 72 huruf d. Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp. 15. 000. 000. 000,00 (lima belas miliar rupiah).

Pasal 87 UU No. 18 Tahun 2017 menjelaskan:

- (1) Dalam hal tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65, Pasal 66, Pasal 67, Pasal 68, Pasal 71, dan Pasal 72 dilakukan oleh atau atas nama suatu korporasi, tuntutan dan penjatuhan pidana dapat dilakukan terhadap korporasi dan/atau pengurusnya.
- (2) Pidana pokok yang dapat dijatuhkan terhadap korporasi hanya pidana denda, dengan ketentuan maksimum pidana ditambah 1/3 (satu pertiga) dari masing-masing ancaman pidana denda.
- (3) Selain pidana pokok, korporasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dikenai hukuman tambahan berupa pencabutan izin.

B. Korban Kekerasan

Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pemerintah baik itu secara legal maupun ilegal. Salah satu usaha yang akan dilaksanakan oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap PMI ialah dimulai dari membuat sebuah perjanjian bilateral dengan suatu negara yang akan dituju oleh PMI. Perjanjian yang akan dibuat secara negosiasi antar negara nantinya akan menghasilkan sebuah *Memorandum of Understanding* (MoU). Walaupun telah dibuatnya MoU yang telah disepakati dari kedua belah pihak antar negara, dalam kenyataannya permasalahan yang diterima PMI masih sangat sering terjadi. Selain perjanjian MoU, pemerintah Indonesia juga menyusun mengenai peraturan perundang-undangan dengan acuan standar ketenagakerjaan.⁴⁹

Mariana Amiruddin menyatakan pekerja migran perempuan sangat rentan mengalami berbagai bentuk kekerasan berbasis gender, baik kekerasan fisik, seksual, juga secara ekonomi. “Kekerasan tersebut mereka alami di semua tahapan, yaitu ketika sebelum bekerja, selama bekerja, dan juga setelah bekerja.”⁵⁰

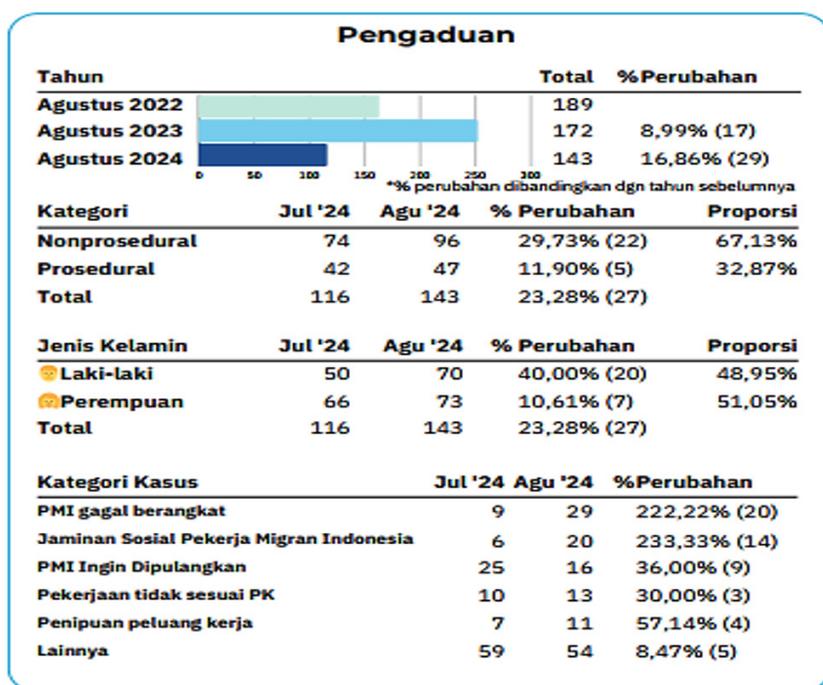
49 Nadya Zerlinda Febrianti1, Wiwik Afifah, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Mengalami Kekerasan Di Luar Negeri, *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3 No. 1 Januari - April 2023, hlm. 199.

50 <https://www.antaraneews.com/berita/4139730/komnas-pmi-perempuan-korban-kekerasan-tidak-semuanya-laporkan-kasus>, diakses tanggal 4 mei 2024.

Pengaduan Pekerja Migran Indonesia

Berapa jumlah pengaduan Pekerja Migran Indonesia di Bulan Agustus? Per bulan Agustus 2024 terdapat 143 (seratus empat puluh tiga) pengaduan, yang menunjukkan penurunan sebanyak 16,86% dari bulan Agustus tahun sebelumnya sebanyak 172 (seratus tujuh puluh dua).

67,13% Pengaduan berasal dari pekerja migran Indonesia nonprosedural. Pengaduan Pekerja Migran Indonesia bulan Agustus 2024 didominasi oleh Perempuan sebanyak 73 (tujuh puluh tiga) aduan, naik 10,61% dari bulan sebelumnya yang berjumlah 66 (enam puluh enam) aduan.⁵¹ Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



*data ditarik per 1 September 2024

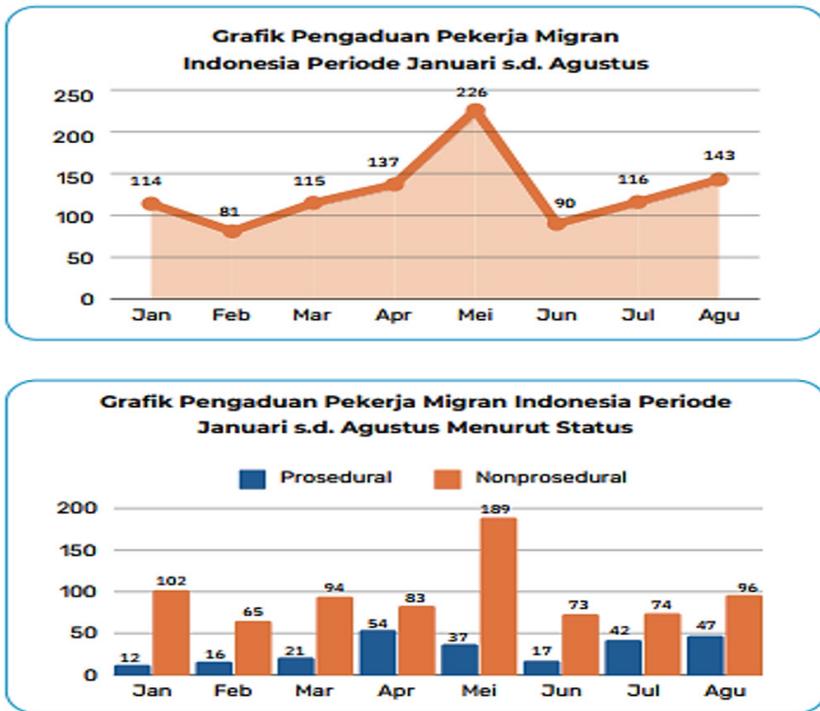
**Data diurutkan berdasarkan jumlah Pengaduan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.1 Pengaduan PMI

51 https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_06-09-2024_Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024.pdf, diakses 23 september 2024.

Perkembangan Jumlah pengaduan Pekerja Migran Indonesia Periode Januari s. d. Agustus Perkembangan pengaduan Pekerja Migran Indonesia Menurut Status Periode Januari s. d. Agustus Perubahan Jumlah Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Bulan Agustus dibandingkan dengan bulan Juli dari 116 (seratus enam belas) menjadi 143 (seratus empat puluh tiga).⁵² Pengaduan di bulan Agustus didominasi oleh Pekerja Migran Indonesia status Nonprosedural. Selain itu, pengaduan Pekerja Migran Indonesia Prosedural meningkat di bulan Agustus.



Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.2 Pengaduan PMI Januari s. d Agustus 2024

52 https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_06-09-2024_Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024.pdf.

Apa media pengaduan terbanyak yang digunakan di bulan Agustus? adalah cara pengaduan yang paling sering digunakan di bulan Agustus. Dari 143 aduan yang diterima sebanyak 58 merupakan aduan Langsung. Pengaduan Pekerja Migran Indonesia periode Agustus 2024 sebanyak 143 dan terkonsentrasi di Taiwan, Malaysia, Saudi Arabia, Hong Kong, dan Singapura. Pengaduan di lima negara tersebut mencapai 94 pengaduan atau 68,10% dari seluruh Pengaduan.

Top 5 Media				
Media	Jul '24	Agu '24	% Perubahan	Proporsi
Langsung	37	58	56,76% (21)	40,56%
Telepon	25	36	44,00% (11)	25,17%
Surat	28	33	17,86% (5)	23,08%
Media Sosial	22	14	36,36% (8)	9,79%
Email	1	-	100,00% (1)	0,00%
Media Lainnya	3	2	33,33% (1)	1,40%

Top 5 Negara				
Negara	Jul '24	Agu '24	% Perubahan	Proporsi
Taiwan	20	33	65,00% (13)	23,08%
Malaysia	26	24	7,69% (2)	16,78%
Saudi Arabia	12	16	33,33% (4)	11,19%
Hong Kong	13	12	7,69% (1)	8,39%
Singapore	4	9	125,00% (5)	6,29%
Negara Lainnya	41	49	19,51% (8)	34,27%

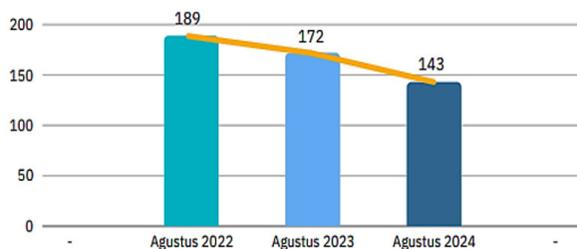
*data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Pengaduan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.3 Cara Pengaduan PMI

Pengaduan Pekerja Migran Indonesia periode tahun 2022, 2023, 2024 (Agustus)



TAHUN	JUMLAH	TREN
2022 (Agustus)	189	
2023 (Agustus)	172	8,99% Penurunan dari 2022
2024 (Agustus)	143	16,86% Penurunan dari 2023

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.4 Pengaduan PMI Bulan Januari s. d Agustus 2024

Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus) Berdasarkan Jenis Kelamin dan Klasifikasi

JENIS KELAMIN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
Laki-Laki	56	43	40	67	112	53	50	70	491
Perempuan	58	38	75	70	114	37	66	73	531
Jumlah	114	81	115	137	226	90	116	143	1.022

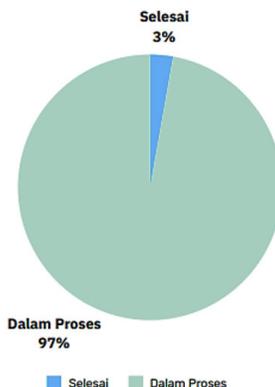
KLASIFIKASI	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
Nonprosedural	102	65	94	83	189	73	74	96	776
Prosedural	12	16	21	54	37	17	42	47	246
Jumlah	114	81	115	137	226	90	116	143	1.022

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.5 Pengaduan PMI berdasarkan Jenis Kelamin dan Klasifikasi

Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Agustus) Berdasarkan Status Kasus

STATUS KASUS	JUMLAH	PERSENTASE
DALAM PROSES	139	97,20%
1. Terima Pengaduan	73	51,05%
2. Penugasan Klarifikator oleh Pimpinan	1	0,70%
3. Penentuan Unit Kerja oleh Pimpinan Klarifikator	5	3,50%
4. Klarifikasi	9	6,29%
5. Penugasan Validator oleh Pimpinan	43	30,07%
6. Validasi	8	5,59%
SELESAI	4	2,80%
Jumlah	143	100,00%



Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.6 Pengaduan PMI berdasarkan Status Kasus

Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus) Berdasarkan Negara

NO	NEGARA	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
1	Taiwan	14	11	17	37	26	14	20	33	172
2	Malaysia	37	22	53	45	110	16	26	24	333
3	Saudi Arabia	21	16	16	11	21	16	12	16	129
4	Hong Kong	0	1	3	13	7	6	13	12	55
5	Singapore	5	1	4	4	2	2	4	9	31
6	Korea Selatan	4	7	6	8	3	5	8	8	49
7	United Kingdom	0	1	0	0	0	0	1	7	9
8	Japan	2	1	0	0	3	0	1	5	12
9	Cambodia	1	1	4	1	11	5	8	4	35
10	Iraq	2	1	0	0	8	1	1	4	17
11	Poland	1	1	0	1	4	0	5	4	16
12	United Arab Emirates	1	3	3	3	5	1	3	3	22
13	Myanmar	1	0	0	1	0	0	1	3	6
14	Australia	0	0	0	0	2	1	0	3	6
15	Slovakia	0	0	1	0	0	2	1	1	5
16	Mauritius	0	0	1	0	0	0	0	1	2
17	Macao Sar	0	0	0	0	0	0	0	1	1
18	Brunei Darussalam	1	1	2	0	1	0	2	1	8
19	Thailand	1	0	0	0	1	0	0	1	3
20	Kuwait	0	0	0	0	0	0	0	1	1
21	Libya	0	0	0	0	1	1	0	1	3
22	Turkey	0	0	0	0	0	0	0	1	1
23	Samoa	0	0	0	0	6	7	0	0	13
24	Syria	1	0	0	0	1	1	0	0	3
25	Bahrain	0	1	1	0	0	0	0	0	2
26	Lainnya	22	13	4	13	14	12	10	0	88
Jumlah	114	81	115	137	226	90	116	143	1.022	

*data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Pengaduan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.7 Pengaduan PMI berdasarkan Negara

**Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus)
Berdasarkan Asal Provinsi Pekerja Migran Indonesia**

NO	ASAL PROVINSI	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
1	Jawa Barat	38	27	34	29	56	38	35	42	299
2	Jawa Tengah	10	15	11	28	24	15	25	34	162
3	Jawa Timur	15	9	13	22	16	8	13	22	118
4	Lampung	4	1	3	9	3	1	7	12	40
5	Sulawesi Tenggara	0	0	0	0	0	0	1	9	10
6	Banten	3	0	2	1	2	4	0	4	16
7	DKI Jakarta	2	0	1	5	7	3	2	4	24
8	Sumatera Selatan	5	2	2	3	2	1	3	2	20
9	Kalimantan Tengah	0	0	0	0	0	0	0	2	2
10	Kalimantan Selatan	1	0	0	0	1	0	2	2	6
11	Kepulauan Riau	1	3	0	0	3	3	0	2	12
12	Sumatera Utara	5	4	4	5	5	0	2	1	26
13	Bali	4	0	0	0	4	4	1	1	14
14	Sulawesi Tengah	0	1	1	3	0	0	2	1	8
15	Aceh	4	5	9	0	3	3	2	1	27
16	Sulawesi Utara	1	1	0	2	1	0	4	1	10
17	DI Yogyakarta	1	2	1	2	0	5	5	1	17
18	Nusa Tenggara Barat	8	1	3	2	4	2	4	1	25
19	Papua	0	0	0	0	0	0	0	1	1
20	Maluku Utara	1	0	0	0	0	0	0	0	1
21	Nusa Tenggara Timur	1	4	2	19	94	0	0	0	120
22	Kalimantan Barat	2	0	0	6	1	0	1	0	10
23	Jambi	0	0	25	0	0	0	1	0	26
24	Maluku	1	0	0	0	0	0	0	0	1
25	Papua Barat	1	0	0	0	0	0	0	0	1
26	Sumatera Barat	0	0	0	0	0	1	5	0	6
27	Riau	2	2	2	0	0	0	1	0	7
28	Bengkulu	1	0	0	1	0	0	0	0	2
29	Sulawesi Selatan	3	1	2	0	0	2	0	0	8
30	Kalimantan Timur	0	3	0	0	0	0	0	0	3
	Jumlah	114	81	115	137	226	90	116	143	1.022

*data ditarik per 1 September 2024

**Data diurutkan berdasarkan jumlah Pengaduan pada bulan Agustus

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.8 Pengaduan PMI berdasarkan Asal Provinsi PMI

**Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Agustus)
Berdasarkan 5 Kategori Kasus Tertinggi**



Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.9 Pengaduan PMI berdasarkan 5 Kategori Kasus Tertinggi

**Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2024 (Januari s.d. Agustus)
Berdasarkan Kategori Kasus Tertinggi**

NO	KATEGORI KASUS	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	JUMLAH
1	PMI gagal berangkat	9	8	7	11	6	4	9	29	83
2	Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia	2	1	8	2	8	1	6	20	48
3	PMI Ingin Dipulangkan	25	23	12	23	38	15	25	16	177
4	Pekerjaan tidak sesuai PK	1	4	4	5	3	3	10	13	43
5	Penipuan peluang kerja	2	4	1	9	6	10	7	11	50
6	Gaji tidak dibayar	16	6	5	24	17	17	7	6	98
7	PMI berada pada penampungan ilegal	0	0	1	1	1	0	0	5	8
8	Memutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir	1	0	1	5	3	2	2	5	19
9	Putus Hubungan Komunikasi	0	2	4	7	4	5	2	4	28
10	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh P3MI	4	3	6	3	2	2	0	4	24
11	PMI dalam tahanan/proses tahanan	6	3	5	1	3	3	0	3	24
12	Meninggal	3	1	1	10	24	2	1	3	45
13	Overstay	0	0	1	1	0	0	0	3	5
14	Meninggal dunia di negara tujuan	8	8	8	3	2	1	4	2	36
15	PMI tidak berdokumen	0	0	3	0	0	0	0	2	5
16	Lainnya	37	18	48	32	109	25	43	17	329
	Jumlah	114	81	115	137	226	90	116	143	1.022

Sumber: Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024, BP2MI

Gambar 5.10 Pengaduan PMI berdasarkan Kategori Kasus Tertinggi

Setelah mendapatkan berbagai data terkait pengaduan PMI terutama yang menjadi korban perdagangan orang dan korban kekerasan, maka pemerintah perlu melakukan berbagai Upaya untuk mencegahnya, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Penguatan kebijakan dan regulasi, penanganan rehabilitasi, pemulangan, reintegrasi, peningkatan pemahaman individu tentang TPPO, peningkatan kapasitas aparat penegak hukum, pengembangan sistem data terpadu TPPO, sampai dengan pengembangan inovasi dalam upaya pencegahan TPPO.
2. PMI Bermasalah (PMIB) dipulangkan secara bertahap dari negara penempatan secara bertahap oleh Kemenlu. Kemudian, pemulangan dari Bandara Soetta ke daerah asal dilakukan oleh Kemsos dan BP2MI yang berkoordinasi dengan UPT BP2MI dan Dinsos daerah asal.
3. Mencegah supaya para PMIB yang dipulangkan tidak berupaya untuk kembali bekerja dengan kasus yang sama.
4. Diberikan pemberdayaan dan pelatihan ekonomi kepada mereka yang dipulangkan.

5. Perlu dilakukan upaya penertiban akun media sosial yang menawarkan pekerjaan yang berpotensi menjadi korban perdagangan orang.
6. Pemerintah melakukan sosialisasi dan edukasi mengenai migrasi aman dan TPPO hingga ke tingkat desa dengan melibatkan berbagai stakeholders, seperti pemerintah, media massa, institusi pendidikan, dunia usaha, dan tokoh masyarakat.
7. Kantor Imigrasi untuk meningkatkan pengawasan terhadap permohonan paspor.
8. Pembentukan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA), utamanya di wilayah kantong PMI sebagai bentuk perlindungan sebelum bekerja.



DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Arifuddin Muda Harahap, 2020, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Malang.
- Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta.
- _____, 2016, Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan, PT. Revka Petra Media, Surabaya.
- BPSPDM, Pustdiklat SDA dan Konstruksi.
- Lalu Husni, 2000. "Pengantar Hukum Tenaga Kerja Indonesia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Iman Sjahputra Tunggal, 2013, Hukum Ketenagakerjaan, Harvarindo, Jakarta.
- Salim, HS, "Perkembangan hukum jaminan di Indonesia", 2007, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Senjun Manullang, 1990, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wiwoho Soedjono, 2003. "Hukum Perjanjian Kerja", Jakarta. Bina Aksara.

Jurnal, Internet, Koran, Tesis, Disertasi

- Agusmidah, Asri Wijayanti, Fitriatus Silalahi, 2020, Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, Yayasan Al-Hayat, Sumatera Utara.
- Andri Cahyanto, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dalam Hukum Ketenagakerjaan, *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, Vol. 2 No. 2 Februari 2021.
- Andy Arya Maulana Wijaya, Dinamika Ketenagakerjaan Di Indonesia: Penghapusan Sistem Outsourcing (Kajian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), *Spirit Publik Volume 12, Nomor 2, Oktober 2017*.
- Aripin Putrawan, “Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri” (Universitas Mataram, 2018).
- Bernadetha Chelvi Yuliasuti, Heru Susetyo, Penerapan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 Terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, *Unes Law Review*, Vol. 6, No. 4, Juni 2024.
- Damasus Ndarujati, “Peran Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia Dalam Mengatasi Masalah Pekerja Migran Indonesia Di Taiwan,” *Jurnal Sosial Sains 1, no. 1 (2021)*.
- Diva Lufiana Putri dan Rizal Setyo Nugroho, “20 Negara Penduduk Terbanyak di Dunia 2024, Indonesia Nomor Berapa?”, *Kompas.com (25 April 2024)*.
- GT TPPO, Pencegahan dan Penanganan TPPO, 2018, Laporan 2018, <https://aseanactpartnershiphub.com/wp-content/uploads/2022/03/IN-NPA-Report-2015-2019-Bahasa.pdf>, diakses 23 Agustus 2024.
- <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19317&menu=2>, Sri Pujianti, diakses 7 Agustus 2023.

<https://bp2mi.go.id/pengumuman-detail/pengumuman-informasi-penetapan-negara-tujuan-penempatan-tertentu-bagi-pmi-pada-masa-adaptasi-kebiasaan-baru-perubahan-kedelapan-belas>, diakses tanggal 3 Mei 2024.

<https://bp2mi.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-periode-januari-agustus-2024>, diakses 3 September 2024.

https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_06-09-2024_Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024.pdf, diakses 23 September 2024.

https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_06-09-2024_Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024.pdf, diakses 23 september 2024.

https://bp2mi.go.id/uploads/statistik/images/data_06-09-2024_Laporan_Publikasi_Data_PMI_Januari_s.d._Agustus_2024.pdf

<https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, diakses tanggal 4 Mei 2024.

<https://bphn.go.id/data/documents/ketenagakerjaan.pdf>, Op. Cit.

<https://jdih-dprd.bangkaselatankab.go.id/publikasi/detail/2-pengertian-hukum>, diakses tanggl 2 maret 2021.

https://satudata.kemnaker.go.id/satudata-public/2023/11/files/publikasi/1718946899653_KDD%2520Edisi%25201%2520tahun%25202024.pdf, diakses 3 Juli 2024.

<https://www.antaranews.com/berita/4090404/bps-sebut-masyarakat-bekerja-meningkat-355-juta-pada-feburari-2024>, di akses 3 juli 2024.

<https://www.antaranews.com/berita/4139730/komnas-pmi-perempuan-korban-kekerasan-tidak-semuanya-laporkan-kasus>, diakses tanggal 4 mei 2024.

<https://www.kemenkopmk.go.id/langkah-penting-untuk-cegah-pmi-jadi-korban-tpo>, diakses tanggal 3 mei 2024.

<https://www.kemenkopmk.go.id/penguatan-data-dan-inovasi-dalam-penanganan-korban-tindak-pidana-perdagangan-orang-tpo>, diakses 3 september 2024.

- Kristiane Paendong and Herts Taunaumang, "Kajian Yuridis Wanprestasi Dalam Perikatan Dan Perjanjian Ditinjau Dari Hukum Perdata," *Lex Privatum* 10, no. 3 (2022).
- Laurensius Arliman S, *Perkembangan Dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, JURNAL SELAT, Volume. 5 Nomor. 1, Oktober 2017.
- Martha Herlinawati Simanjuntak, "BI: Pekerja migran Indonesia sumbangkan devisa 14,22 miliar dolar AS", *Antarnews.com* (31 Mei 2024).
- Mudemar A. Rasyidi, *Fungsi Hukum Di Dalam Masyarakat Dan Peranan Hukum Bisnis Di Indonesia*, *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara-Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, Volume 9 No. 1, September 2018.
- Muhammad Zubi, Marzuki, Ibnu Affan, *Tinjauan Yuridis Perlindungan Hak-Hak Normatif Tenaga Kerja Setelah Berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja (OMNIBUS LAW)*, *Jurnal Ilmiah METADATA*, Volume 3 Nomor 3 September 2021.
- Nadya Zerlinda Febrianti¹, Wiwik Afifah, *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Yang Mengalami Kekerasan Di Luar Negeri*, *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance*, Vol. 3 No. 1 Januari - April 2023.
- Ngabidin Nurcahyo, *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundangundangan di Indonesia*, *Jurnal Cakrawala Hukum*, Volume 12 No. 1 April 2021.
- Nur Jantra Hidayanto, Sabrina Novi Putri Listiana, Najwa Nabila Aulia, Khoirotun Hisan Prameswari Dwi Amoro, Nazwa Salsabila Zahratu, Diani Sadia Wati, *Tantangan Dan Perubahan Terkini Dalam Hukum Ketenagakerjaan: Analisis Terhadap Dinamika Peraturan dan Perlindungan Pekerja*, *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, Volume 4 Nomor 1 Tahun 2023.
- R. Soebekti, R., and Tjitrisadibio, "KUHPerdata, (Burgelijk Wetboek), Diterjemahkan Oleh R. Soebekti Dan R. Tjitrisadibio, Pasal 1313" (1976).

- Rika Sari Maharani, Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal Menurut Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Studi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia), *Dinamika*, Volume 29 Nomor 2 Bulan Juli Tahun 2023.
- San Mikael Sinambela¹, Putri Widia Ningsih², Ahmad Aridho³, Joy Novi Yanti Lumbantobing⁴, Nur Anisa Simbolon⁵, Reylan Silverius Sinaga⁶, Ramsul Nababan⁷, Maulana Ibrahim⁸, *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Hakim: *Jurnal Ilmu Hukum dan Sosial*, Vol. 2, No. 1 Februari 2024.
- Sefriani, 'Perlindungan HAM Buruh Migran Tak Berdokumen Berdasarkan Hukum Perdagangan dan Hukum HAM Internasional' (2013) 13 *Jurnal Dinamika Hukum*.
- Sumiyati, *Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri Akibat Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak*, Industrial Research Workshop and National Seminar 2012.
- Y. W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, 1998. Vide Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang Baan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan PMI oleh BPPMI.

Peraturan Pemerintah No. 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan PMI.

Peraturan Pemerintah No. 22 Tahun 2022 tentang Penempatan dan Pelindungan Awak Kapal Niaga Migran dan Awak Kapal Perikanan Migran.

Permenaker No. 4 Tahun 2023 tentang Jaminan Sosial PMI.



A

Akuntabilitas 34, 35, 40

B

Berkelanjutan, 35, 29, 40, 42
BP2MI 45,53, 58, 59, 60, 66, 70,
71, 72, 80
BPJS 15, 41, 42, 44, 45, 46

D

Demokrasi 7, 8, 34, 46

J

Jaminan Pensiun 40, 41, 49
Jaminan Sosial 41, 42, 44, 45, 46,
47, 48, 57, 59, 65, 66, 80,
85, 87, 90, 94
JHT 46, 47, 48, 49, 52
JKK 46, 47, 48,49, 51, 52, 54, 56
JKM 46, 47, 48,49, 50, 51, 52

K

Keadilan Gender 34, 35
Keadilan sosial 6, 34
Kekerasan v, 98, 104, 107, 108,
112, 119, 123, 124
Kesetaraan 34, 35, 108
Ketenagakerjaan v,vi, 1, 2,3, 4, 5,
6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13,
14, 15, 19, 20, 21, 22, 23,
25, 27, 28, 29, 31, 32, 33,
41, 42, 45, 46, 47, 48, 49,
52, 53, 54, 55, 56, 57, 58,
59, 64, 65, 66, 68, 79, 80,
86, 88, 89, 90, 91, 94, 95,
103, 104, 108, 112, 121,
122, 123, 124, 125, 126

N

Negara Tujuan v, 34, 38, 39, 48, 49, 50, 51, 52, 54, 55, 59, 60, 63, 65, 66, 78, 79, 80, 86, 88, 89, 90, 91, 94, 95, 96, 97, 98, 100, 101, 103, 105, 111, 123
Nondiskriminasi 34, 35

P

P3MI 45, 58, 60, 61, 62, 63, 65, 66, 88, 97, 111
Paspor 49, 53, 54, 55, 86, 87, 95, 120
Pelindungan PMI 11, 12, 33, 37, 58, 126
Pemerintah 5, 7, 8, 10, 12, 15, 16, 17, 27, 33, 42, 43, 45, 47, 53, 57, 59, 60, 61, 68, 77, 78, 79, 88, 90, 93, 95, 96, 97, 99, 100, 101, 103, 105, 107, 108, 112, 119, 120, 126
Penempatan PMI v, 12, 58, 65, 66, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 126
Pengaduan 37, 44, 13, 114, 115, 116, 117, 118, 119
Pengusaha 3, 4, 5, 7, 8, 14, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
Peraturan Pemerintah 12, 17, 93, 99, 126
Perdagangan Orang v, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 119, 120, 123
Permenaker 12, 45, 47, 48, 57, 126

Pidana 3, 29, 32, 96, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111

PMI 11, 12, 3, 37, 45, 47, 57, 58, 65, 66, 67, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 86, 90, 91, 95, 103, 104, 106, 107, 109, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 123, 126

R

Rehabilitasi 53, 59, 97, 99, 100, 119
Reintegrasi Sosial 99, 100

S

Sebelum Bekerja v, 10, 33, 38, 40, 46, 48, 50, 51, 52, 53, 59, 79, 85, 86, 93, 94, 112, 120
Selama Bekerja v, 10, 38, 49, 50, 51, 52, 54, 59, 65, 79, 85, 88, 89, 95, 96, 107, 112
Setelah Bekerja v, 10, 33, 35, 38, 46, 49, 51, 52, 53, 79, 85, 90, 96, 97, 99, 112
SIP2MI 60, 63, 76, 77, 111,
SIP3MI 60, 61, 62, 63, 111

U

Undang-Undang 2, 5, 12, 14, 16, 17, 18, 22, 27, 28, 29, 30, 36, 39, 41, 42, 58, 63, 77, 93, 95, 96, 122, 124, 125, 126



PROFIL PENULIS



Dr. Tanti Kirana Utami, SH, MH tercatat sebagai Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Suryakencana. Adapun Mata Kuliah yang dibina adalah Teori Perundang-undangan, Hukum HAM, Hukum Ketenagakerjaan, Legal *Drafting* dan Hukum Perlindungan Anak dan Perempuan.

Pendidikan formal yang ditempuh penulis yaitu S1 di Fakultas Hukum Universitas Suryakencana, S2 di Magister Ilmu Hukum Universitas Suryakencana dan S3 di Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Bandung.

Penulis beberapa kali menulis buku ajar, Buku Referensi dan book chapter, di antaranya berjudul:

1. Teori Perundang-Undangan, (Kilas Sejarah Penyusunan Kitab Kutaramanawadharmasastra Kerajaan Majapahit oleh Mahapatih Gajah Mada).
2. Perlindungan Hukum terhadap Anak dan Perempuan.
3. Dinamika Norma Hukum ASN.
4. Hukum HAM.

5. Hukum Kontrak.
6. Legal *Drafting*.

Selanjutnya, artikel-artikel ilmiah yang dibuat oleh Penulis sudah diterbitkan di jurnal internasional bereputasi dan beberapa tulisan diterbitkan di jurnal nasional terakreditasi SINTA. Penulis juga aktif menjadi Pembicara atau narasumber di berbagai pertemuan ilmiah/seminar/lokakarya.

Pengalaman Penelitian Penulis yang di danai oleh Pemerintah diantaranya

- 1) Tim Pengkaji tentang status hukum serikat pekerja Tahun 2012 yang didanai oleh Kemenakertrans RI.
- 2) Tim pengkaji tentang analisis yuridis mengenai tanggung jawab korporasi terhadap tindak pidana ketenagakerjaan Tahun 2012, yang didanai oleh Kemenakertrans RI, 3). Anggota peneliti Skim Penelitian Hibah bersaing berjudul “Model Penanganan Korban Perdagangan Orang Melalui Pendekatan Humanis di kabupaten Cianjur Dalam Rangka membentuk Kemandirian Ekonomi yang didanai Kemendikbud Dikti selama 3 (tiga) tahun dari Tahun 2014 s.d. tahun 2016.
- 4) Ketua pelaksana Hibah Program Studi sebagai Model Center of Excelent Merdeka Belajar Kampus Merdeka Tahun 2021 yang di danai oleh Kemendikbud Dikti.
- 5) Ketua peneliti dengan judul “Dampak Implementasi Kurikulum MBKM terhadap pelaksanaan Indikator Kinerja Utama dalam Mewujudkan Pembelajaran Kolaboratif”, yang di danai oleh Kemendikbud Dikti Tahun 2021.
- 6) Menjadi anggota peneliti dalam Hibah *Matching Fund* Tahun 2023.
- 7) Menjadi anggota peneliti dalam Hibah Program Dana Padanan Dikti Tahun 2024.