

**PERLINDUNGAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(PMI) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017
TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN. (STUDI
PADA BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA
KOTA PEKANBARU)**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (SH)*



OLEH :

DEDE WAHYUDI

NPM : 151010188

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2019

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dede Wahyudi
NPM : 151010188
Tempat/Tanggal Lahir : Duri / 20 Agustus 1997
Program Studi : Ilmu Hukum
Alamat : Jl. Karya 1 Gg Muslimin
Judul Skripsi : Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran. (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinal dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini belum pernah ditulis orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, atau hasil mencontek Skripsi/karya ilmiah orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 26 Juni 2019

Yang menyatakan,



Dede Wahyudi

No. Reg. 186/I/UPM FH UIR 2019

Paper ID. 1147603218 / 30%



Sertifikat

ORIGINALITAS PENELITIAN Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

MENYATAKAN BAHWA :

Dede Wahyudi

151010188

Dengan Judul :

Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-undang Nomor 18

Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran. (Studi Pada Balai Penempatan Dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)

Telah lolos Similarity sebesar maksimal 30%

Pekanbaru, 28 Juni 2019

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum Universitas Islam Riau

Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., C.L.A.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS HUKUM



Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru Riau
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO:217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah Dilaksanakan Bimbingan Skripsi Terhadap :

Nama : DEDE WAHYUDI
NPM : 151010188
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Pembimbing I : Dr. THAMRIN S, S.H., M.Hum
Judul Skripsi : PERLINDUNGAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN. (STUDI PADA BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA KOTA PEKANBARU)

Dengan Perincian Sebagai Berikut :

Tanggal	Berita Bimbingan	PARAF
		Pembimbing I
22-05-2019	- Perbaiki Kata Pengantar - Perbaiki Latar Belakang - Teknik Penulisan dan Pengutipan	
24-06-2019	- Perbaiki Kembali Teknik Penulisan - Perbaiki Daftar Isi - Perbaiki Cara Penggunaan Huruf Besar - Perbaiki Pembahasan Bab III - Perbaiki Bodynote	

	- Perbaiki Identitas Narasumber - Sertakan Jabatan Narasumber BP3TKI	
26-06-2019	- Acc Pembimbing I Dapat Diperbanyak Dan Dapat Didaftarkan Ujian Komprehensif	

Pekanbaru, 26 Juni 2019

Mengetahui :

An. Dekan



Dr. Suzila Febrianto S.H.,M.H
Wakil Dekan I



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



YKAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl.Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO.217/SK/BAN-PT/Ak - XVI/S/X/2013

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**PERLINDUNGAN PENEMPATAN PEKERJA
MIGRAN INDONESIA (PMI) MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN. (STUDI PADA BALAI PELAYANAN
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA ERJA
INDONESIA)**

DEDE WAHYUDI

NPM : 151010188

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I

Thamrin S.
Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum

Mengetahui :

Dekan



Admiral
Dr. Admiral, S.H., MH

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 135/Kpts/FH/2019
TENTANG PENETAPAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

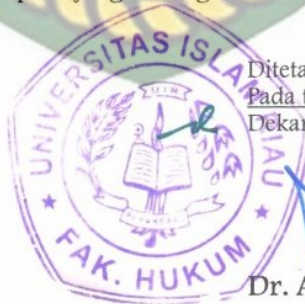
- Menimbang
- 1 Bahwa untuk membantu mahasiswa dalam menyusun skripsi yang lebih berkualitas, perlu ditunjuk pembimbing I dan II yang akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut.
 - 2 Bahwa penetapan dosen sebagai pembimbing I dan II yang ditetapkan dalam surat keputusan ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai pembimbing.

- Mengingat
- 1 Undang-Undang Nomor : 20 tahun 2003 tentang Pendidikan Nasional
 - 2 UU No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru Besar
 - 3 UU Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
 - 4 PP Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
 - 5 Permenristek Dikti Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
 - 6 Permenristek Dikti Nomor 32 Tahun 2016 Tentang Akreditasi Prodi dan Perguruan Tinggi
 - 7 SK. BAN-PT Nomor 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 - 8 Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
 - 9 SK. Rektor Universitas Islam Riau Nomor : 112/UIR/Kpts/2016

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
- 1 Menunjuk
Nama : Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
NIP/NPK : 19540926 1983031002
Pangkat/Jabatan : Pembina Utama Muda/ IV/C
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Sebagai : Pembimbing Penulisan Skripsi mahasiswa
Nama : DEDE WAHYUDI
NPM : 15 101 0188
Jurusan/program studi : Ilmu Hukum/Hukum Perdata
Judul skripsi : PERLINDUNGAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) MENURUT UNDANG-UNDANG NO. 18 TAHUN 2017 TENTANG PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (STUDI PADA BALAI PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA KOTA PEKANBARU)
 - 2 Tugas-tugas pembimbing I dan pembimbing II adalah berpedoman kepada SK. Rektor Nomor : 052/UIR/Kpts/1989, tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa fakultas di lingkungan Universitas Islam Riau
 - 3 Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan ketentuan yang berlaku di lingkungan Universitas Islam Riau.
 - 4 Keputusan ini mulai berlaku semenjak ditetapkan, jika ternyata terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada tanggal : 30 April 2019
Dekan



Dr. Admiral, S.H., M.H.

Tembusan : Disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor UIR di Pekanbaru
2. Yth. Sdr. Ka. Departemen Ilmu Hukum Fak. Hukum UIR
3. Yth. Ka. Biro Keuangan UIR di Pekanbaru

NOMOR : 145 / KPTS / FH-UIR / 2019
TENTANG PENETAPAN TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang :
1. Bahwa untuk pelaksanaan ujian komprehensif skripsi mahasiswa perlu di tetapkan tim penguji dalam Surat Keputusan Dekan.
 2. Bahwa nama-nama tersebut di bawah ini dipandang mampu dan memenuhi syarat sebagai penguji.
- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003
 2. Undang-undang Nomor : 14 Tahun 2005
 3. Peraturan Pemerintah Nomor : 30 Tahun 1990
 4. Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional :
 - a. Nomor : 232/U/2000
 - b. Nomor : 234/U/2000
 - c. Nomor : 176/U/2001
 - d. Nomor : 045/U/2002
 5. Surat Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Tinggi Nomor : 02.Dikti/Kep/1991
 6. Keputusan BAN-PT Nomor : 217/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/X/2013
 7. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2009
 8. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau tentang Kurikulum FH Nomor :
 - a. Nomor : 52/UIR/Kpts/1998
 - b. Nomor : 55/UIR/Kpts/1989
 - c. Nomor : 117/UIR/KPTS/2012

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
1. Tim Penguji Komprehensif Skripsi Mahasiswa :

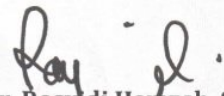
N a m a	:	Dede Wahyudi
N.P.M.	:	151010188
Program Studi	:	Ilmu Hukum
Judul Skripsi	:	Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)

Dengan susunan tim penguji terdiri dari

Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum	:	Ketua merangkap penguji materi skripsi
Desi Apriani, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji sistematika
Dr. Selvi Harvia Santri, S.H., M.H	:	Anggota merangkap penguji methodologi
Moza Della Fudika S.H, M.H	:	Notulis
 2. Laporan hasil ujian serta berita acara ujian telah disampaikan kepada pimpinan fakultas selambat-lambatnya sehari setelah ujian dilaksanakan.
 3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.
- Kutipan** : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui dan dimaklumi.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal 25 Juni 2019

An. Dekan,


Dr. Rosyidi Hamzah, S.H., M.H
Kuasa No. 1894/A-UIR/5-FH/2019

Tembusan disampaikan kepada :

1. Yth. Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
2. Yth. Bapak Kepala Biro Keuangan Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Peringgal



UNIVERSITAS ISLAM RIAU FAKULTAS HUKUM



YKAN
Komite Akreditasi Nasional
FS 671471

Alamat : Jl. Kaharuddin Nasution No.113, Perhentian Marpoyan Pekanbaru, Riau - 28284
Telp. (0761) 72127 Fax. (0761) 674 834, 721 27
Website : law.uir.ac.id - e-mail : law@uir.ac.id

BERAKREDITASI "A" BERDASARKAN SK BAN-PT NO. 2777/SK/BAN-PT/Akred/S/X/2018

BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

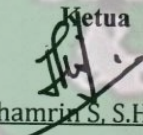
Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, Nomor : 145 /KPTS/FH-UIR/2019 Tanggal 25 Juni 2019, pada hari ini Kamis tanggal 27 Juni 2019 telah dilaksanakan Ujian Skripsi Program Studi (S1) Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, atas nama :

Nama : Dede Wahyudi
N P M : 151010188
Program Study : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)
Tanggal Ujian : 27 Juni 2019
Waktu Ujian : 10.00 - 11.00 WIB
Tempat Ujian : Ruang Sidang Fak. Hukum UIR
IPK :
Predikat Kelulusan :

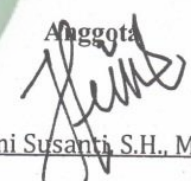
Anggota


Desi Apriani, S.H., M.H

Ketua


Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum



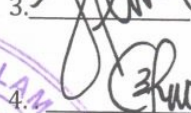
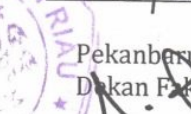
Anggota


Heni Susanti, S.H., M.H

Dosen Penguji

1. Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum
2. Desi Apriani, S.H., M.H
3. Heni Susanti, S.H., M.H

Tanda Tangan

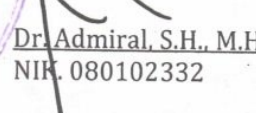
1. 
2. 
3. 
4. 

Notulen

4. Erlina, S.H., M.H



Pekanbaru, 27 Juni 2019
Dekan Fakultas Hukum UIR


Dr. Admiral, S.H., M.H
NIK. 080102332

ABSTRAK

Upaya yang merupakan alternatif untuk mengatasi pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja adalah dengan menempatkan tenaga kerja ke luar negeri. Penempatan jasa tenaga kerja ke luar negeri dengan mekanisme yang sudah diatur baik melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-19/MEN/V/2006 tentang pelaksanaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dianggap sebagai salah satu upaya efektif untuk mengatasi masalah tersebut. Kondisi saat ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri masih didominasi tenaga kerja di sektor informal, khususnya pinaka laksana rumah tangga (PLRT) sering juga disebut tenaga kerja wanita (TKW). Tetapi, pengiriman PMI ke luar negeri tersebut tidaklah memberikan sumbangan yang sedikit bagi negara.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yang menjadi kajian adalah: Bagaimana perlindungan hukum terhadap PMI ke Luar Negeri yang dilakukan oleh BP3TKI Pekanbaru. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi BP3TKI Pekanbaru untuk melindungi PMI ke Luar Negeri.

Penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian *observational research* yaitu secara langsung turun lapangan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan terkait dengan penelitian yang dilakukan. Dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian ini. Bahan yang diperoleh dari data primer diolah kemudian dibandingkan dengan data sekunder lalu diambil kesimpulannya dan digambarkan secara deskriptif dan dianalisa secara kualitatif.

Hasil penelitian memperoleh simpulan sebagai berikut: Perlindungan hukum atas hak-hak PMI dalam bekerja belum berjalan dengan baik, kurangnya pengarahan tentang arti hukum bagi para PMI, hal ini mempersulit para PMI dan menghilangkan rasa aman bagi PMI sewaktu di luar negeri. Kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap PMI adalah adanya kesalahan yang dilakukan oleh PMI, yaitu tidak melaporkan permasalahannya pada pemerintah Indonesia ditempat TKI bekerja, pendidikan yang dimiliki PMI masih rendah. BP3TKI berupaya mengadakan bursa kerja PMI ini diharapkan dapat menjadi wahana komunikasi antara pencari kerja dan perusahaan penyalur PMI. Usaha ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang berakibat kerugian saat penempatan dan penyaluran PMI.

Kata Kunci : Perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia

ABSTRACT

Efforts that are an alternative to overcome unemployment and scarcity of employment opportunities are by placing workers abroad. Placement of labor services abroad with a mechanism that has been regulated through the Indonesian Ministry of Manpower and Transmigration Regulation Number: PER-19 / MEN / V / 2006 concerning the implementation and protection of Indonesian Workers Abroad, the Minister of Manpower Decree is considered as wrong an effective effort to overcome this problem. The current condition of the placement of workers abroad is still dominated by workers in the informal sector, especially household loans (PLRT) often also called female workers (TKW). However, sending PMIs abroad does not contribute a little to the country.

The formulation of the problem in this study which is the study is: How is the legal protection against PMI Abroad conducted by BP3TKI Pekanbaru. What obstacles are faced by the Pekanbaru BP3TKI to protect PMI abroad.

The author conducts research using observational research methods, namely directly down the field to collect the data needed related to the research conducted. By conducting interviews with relevant parties in this study. Materials obtained from primary data are processed then compared with secondary data and conclusions are drawn and described descriptively and analyzed qualitatively.

The results of the study concluded as follows: Legal protection for PMI rights at work has not gone well, lack of guidance on the legal meaning of PMIs, this has made it difficult for PMIs and eliminated the sense of security for PMI while abroad. The obstacle in implementing legal protection against PMI is that there was a mistake made by PMI, namely not reporting the problem to the Indonesian government at the place of migrant workers working, education owned by PMI was still low. BP3TKI seeks to hold the PMI job fair, which is expected to be a vehicle of communication between job seekers and PMI distributor companies. This effort aims to minimize errors that result in losses during the placement and distribution of PMI.

Keywords: Protection and placement of Indonesian Workers

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum, Wr,Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan tidak lupa pula shalawat kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa pencerahan kepada umat manusia. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran. (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Kota Pekanbaru)”**. Skripsi ini ditulis guna memperoleh gelar Sarjana Hukum pada program studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan, dorongan serta bimbingan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, Sh., M.C.L selaku Rektor Universitas Islam Riau, yang telah sudi memberikan kesempatan kepada penulis guna menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Admiral, S.H, M.H, selaku Dekan fakultas Hukum Universitas Islam Riau, terimakasih atas waktu yang telah diberikan kepada penulis untuk menimba ilmu selama masa perkuliahan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Rosyidi Hamzah, S.H, M.H, selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
5. Bapak Dr. Thamrin S, S.H., M.Hum, selaku Ketua Badan Pengembangan dan Pemeliharaan Aset (BPPA) dan skaligus Pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan nasehat dan

- masukannya yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam mengatasi kesulitan dalam pembuatan skripsi.
6. Ibu Desi Apriani, S.H,M.H, selaku Ketua Departemen Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
 7. Bapak dan Ibu segenap Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan pelayanan semaksimal mungkin kepada penulis selama menimba ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
 8. Para pihak- pihak yang telah berkenan menjadi sumber informasi dan kepada Bapak Bahrizal selaku Kepala Seksi Prlindungan dan Pmberdayaan BP3TKI Pekanbaru, dan Ibu Haslinda selaku Kassubag Tata Usaha BP3TK, saya ucapkan banyak terimakasih atas waktu yang telah diberikan kepada penulis.
 9. Terkhusus untuk kedua orang tua yang saya cintai dan saya sayangi, Ayah Lukman dan Ibu Wirna.Y yang selalu memberikan do'a dan juga supportnya kepada penulis dalam meraih mimpi.
 10. Teruntuk kakak- kakak dan adik tercinta Shanti Rahayu, Sri Rahayu dan Jihan Fadillah yang selalu memberikan semangat dan dorongan untuk penulis menyelesaikan skripsi.
 11. Teruntuk The One n Only Putri Nabila Ulfa yang selalu memberikan support serta meluangkan waktu, nasehat dan tenaganya agar penulis bisa menyelesaikan skripsi.
 12. Teruntuk sahabat- sahabat, Bintang Arbakmis, Dio Akbar Anugrah, Shadiq Daffa, Abdul Aziz, Faiz R, Fredy HS, Ridho Wahyudi, Dio Kurniadi yang selalu memberikan semangat, dorongan serta masukan saat penulis menyelesaikan skripsi
 13. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah SWT. Untuk itu penulis memohon saran dan kritikan yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya pada pembaca. Bagi pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini semoga segala amal dan kebajikan mendapatkan balasan yang berlimpah dari Allah SWT. Aamiin.

Wa'alaikumsalam Wr.Wb



Pekanbaru, 25 Juni 2019

Dede Wahyudi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN	ii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI	iv
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	vi
SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING I	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR SINGATAN	xv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
D. Tinjauan Pustaka	11
E. Konsep Operasional	16
F. Metode Penelitian	18
BAB II : TINJAUAN UMUM	
A. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan	21
B. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja	22
C. Tinjauan Tentang Tenaga Kerja Migran Indonesia	25
D. Tinjauan Tentang Perjanjian Kerja	27
E. Tinjauan Tentang Penempatan PMI	33

F. Tinjauan Tentang Perlindungan PMI	38
G. Tinjauan Tentang Balai Pelayanan dan Perlindungan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	39

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Terhadap PMI ke Luar Negeri Pada BP3TKI Pekanbaru	52
B. Hambatan – hambatan yang dihadapi BP3TKI Pekanbaru untuk Melindungi PMI ke Luar Negeri	73
C. Upaya – upaya BP3TKI Melindungi PMI ke Luar Negeri	78

BAB IV : PENUTUP

A. KESIMPULAN	80
B. SARAN	80

DAFTAR PUSTAKA	82
-----------------------------	----

LAMPIRAN	86
-----------------------	----

DAFTAR SINGKATAN

PMI	: Pekerja Migran Indonesia
CPMI	: Calon Pekerja Migran Indonesia
AKAD	: Antar Kerja Antar Daerah
TKI	: Tenaga Kerja Indonesia
PLRT	: Pinata Laksana Rumah Tangga
PPTKIS	: Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta
PUSLIFTO	: Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi
BNP2TKI	: Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
BP3TKI	: Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
WNI	: Warga Negara Indonesia
PKWT	: Perjanjian Kerja Waktu Tertentu
PWTT	: Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu
PAP	: Pembekalan Akhir Pemberangkatan
PPTKLN	: Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri
MoU	: Memorandum of Understanding
KTKLN	: Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri
SPR	: Surat Pengantar Rekrut
PJTKI	: Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional dilakukan pada saat ini bertujuan untuk melaksanakan pembangunan menyeluruh dan pembangunan segenap masyarakat Indonesia untuk terwujudnya masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Melaksanakan pembangunan nasional ini tenaga kerja kedudukan dan peranannya dalam pembangunan nasional sangat penting. Mengingat pentingnya kedudukan dan peranan tenaga kerja maka sangat dibutuhkan peningkatan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kontribusi serta kualitas dalam pembangunan nasional, dan juga diharapkan melindungi hak dan kepentingan tenaga kerja dalam segi kemanusiaan. (Koesparmono Irsan, 2016, p. 1)

Pembangunan suatu bangsa tergantung dari sumber daya yang di miliki. Setiap bangsa harus memiliki dua sumber daya yaitu, Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam. Apabila kedua sumber daya itu tidak diolah untuk menghasilkan suatu produk yang dapat meningkatkan kesejahteraan suatu bangsa, maka akan sia-sia memiliki sumber daya tersebut. Diantara kedua sumber daya tersebut Sumber Daya Manusia yang sangat dibutuhkan. (Notoadmodjo, 1998, hal. 2)

Satjipto Raharjo berpendapat, “bahwa untuk melihat gambaran masyarakat Indonesia tidak ada yang lebih bagus dan tepat selain dengan mengatakan bahwa masyarakat itu sedang berubah secara cepat dan cukup

mendasar. Indonesia merupakan masyarakat yang sedang mengalami perubahan yang sistematis mulai dari masyarakat yang bertani ke basis industri. Perubahan tersebut mengalami percepatan pertumbuhan, dan teknologi menjadi alasan utama masyarakat menggunakan teknologi untuk menyelesaikan permasalahan (Rahardjo, 1997, p. 1).

Pembangunan dalam bidang ketenaga kerjaan merupakan bagian dari suatu upaya pembangunan sumber daya manusia, karena suatu modal dasar dalam pembangunan yang tidak lepas dari pembangunan nasional sebagai amalan Pancasila serta pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1995, dipusatkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia. (Febrianti, 2017)

Sumber Daya Manusia termasuk dalam proses produksi yang sangat berpengaruh terhadap output yang dihasilkan. Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai tenaga kerja. Tenaga Kerja sebagai asset dalam pembangunan, namun masih banyak dirasakan kurang dalam segi kualitas. Kualitas tenaga kerja sangat berkaitan dengan masalah pembangunan bangsa karena tenaga kerja merupakan suatu factor yang sangat berpengaruh dalam menentukan perkembangan suatu bangsa. (Tjiptoherijanto, 1996, p. 1)

“Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)”, menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Setiap orang bekerja bukan hanya untuk memperoleh keuntungan dan penghasilan saja, tapi juga untuk memenuhi kebutuhan diri dan juga kebutuhan keluarga. Oleh karena itu suatu pekerjaan

dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang itu dapat merasakan bahwa hidupnya lebih bermakna untuk diri sendiri maupun untuk orang lain dan lingkungannya.

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi yang mampu secara individual maupun berkelompok, maka tenaga kerja mempunyai kedudukan yang sangat penting dalam kegiatan ekonomi nasional, yang mana meningkatkan kinerja dan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja merupakan salah satu penggerak perekonomian dan juga merupakan sumber daya yang memiliki jumlah yang cukup melimpah. Dapat dilihat masih sangat tingginya total pengangguran di Indonesia serta kecilnya kesempatan pekerjaan yang tersedia.

Sebutan Buruh Migran Indonesia atau PMI merupakan istilah kepada setiap warga negara Indonesia yang bekerja atau melakukan suatu aktifitas untuk memenuhi kebutuhan ekonomi di luar negeri yang terikat kontrak kerja dengan perseorangan atau badan hukum. Dapat disimpulkan bahwa PMI merupakan masyarakat Indonesia yang bertujuan untuk mendapatkan peruntungannya ke luar negeri untuk mencukupi kebutuhan yang layak. (Syafei, Strategi Peningkatan Daya Saing Sumber Daya Manusia Era Pasar Bebas, 1998)

Persoalan buruh ini tidak hanya perpindahan dari desa ke kota saja, karena pertumbuhan industri lebih pesat berada di perkotaan dari pada di desa. Dan dapat dirasakan bahwa penghasilan yang di dapatkan lebih layak dibandingkan di negara sendiri sehingga lebih menunjukkan adanya tenaga kerja mencari peruntungan ke luar negeri. Tidak sedikit faktor yang dapat mempengaruhi

terjadinya migrasi antar negara, namun faktor ekonomi tetap menjadi permasalahan utama.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri telah terjadi pada zaman Hindia Belanda sekitar tahun 1887, dan banyak pekerja migran Indonesia yang dikirim oleh pemerintah Hindia Belanda untuk bekerja sebagai buruh di Suriname, New colidonia, Siam dan Serawak. Selain itu banyak juga pekerja Migran Indonesia berangkat ke luar negeri secara tradisional dan hingga sampai saat ini banyak diantara mereka yang menetap disana (Agusmidah, 2010, p. 31).

Penempatan PMI yang didasarkan kepada kebijakan pemerintah, baru terjadi pada tahun 1969, yang dilaksanakan oleh Departemen Perburuhan. Saat di keluarkannya Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 1970, dikenal dengan rencana kerja Antar Kerja Antar Daerah “AKAD” dan Antar Kerja Antar Negara “AKAN”. Peraturan Pemerintah tersebut memberikan kekuasaan kepada pemerintah dan pihak swasta untuk melaksanakan proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri. (Thamrin, 2017, p. 93)

Pertumbuhan ekonomi di negara maju telah meningkatkan upah beserta kondisi lingkungan kerja ke taraf yang lebih tinggi. Pesatnya pertumbuhan dan perkembangan pembangunan ekonomi juga membutuhkan pekerja migran dalam jumlah tertentu. Permintaan pekerja migran terlatih di negara maju secara umum dipenuhi oleh negara maju lainnya, sementara permintaan pekerja migran kurang terlatih banyak di datangkan dari negara yang berkembang. PMI dari negara

berkembang sebagian besar terdorong dengan upah yang relatif lebih tinggi dibandingkan dengan upah yang diterima saat bekerja di negara asal (Tri Listiani).

Bekerja diluar negeri atau menjadi pekerja migran ke luar negeri merupakan keinginan sebagian besar masyarakat Indonesia. Upah yang cukup besar dibandingkan bekerja di negeri sendiri dijadikan salah satu faktor pendorong bagi sebagian masyarakat yang berkeinginan bekerja ke luar negeri. Cukup banyak juga yang sukses mencari peruntungan di luar negeri. Akan tetapi, masih banyaknya calon PMI yang ingin bekerja di luar negeri tidak tahu tentang kondisi kerja di luar negeri, termasuk risiko apa saja yang harus mereka hadapi nantinya. Padahal pengetahuan tentang risiko sangat penting bagi calon PMI yang ingin bekerja di luar negeri. Namun dengan kurangnya pengetahuan mereka terhadap risiko, tidak menjadi penghambat langkah para calon PMI untuk bekerja ke luar negeri. Kuatnya tekad para calon PMI berangkat keluar negeri karena ingin merubah nasib dan memperbaiki masalah perekonomiannya. Yang selalu membayangkan menjadi orang sukses ketika mereka kembali kekampung halaman. Masih banyak faktor lain yang menghambat masyarakat ingin menjadi PMI. Di antaranya seperti, pengangguran, masalah ekonomi, masalah keluarga, dan keinginan yang besar ingin merubah nasib.

PMI disebut sebagai Pahlawan Devisa Negara, dibalik sebutan yang membanggakan itu ternyata tidak sebanding dengan apa yang dikorbankan oleh PMI. Para PMI yang bekerja di luar negeri sering mendapatkan perlakuan yang tidak baik seperti tindak kekerasan hingga terlantar tanpa memperoleh perlindungan hukum, baik selama pra penempatan maupun selama penempatan.

Pada saat selama pra penempatan sering persoalan pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, mengakibatkan masalah yang cukup memprihatinkan beberapa pihak. Seperti kasus pengiriman 23 TKI ilegal ke Malaysia melalui Bengkalis, yaitu iming-iming kerja diluar negeri dengan gaji yang besar yang dilakukan oleh tersangka berinisial AG bertugas sebagai calo dan inisial J merupakan penampung para calon TKI ilegal. (Tribunnews, 2018) Dengan adanya kasus seperti diatas, pengiriman tenaga kerja Indonesia dirasakan harus adanya perhatian lebih dari instansi pemerintah yang bertanggung jawab untuk melindungi.

Munculnya berbagai masalah menyangkut perlindungan Pekerja Migran Indonesia tersebut serta berdasarkan berbagai pandangan yang ada, pada tahun 2017 pemerintah mengeluarkan aturan mengenai permasalahan pekerja migran yaitu melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” yang menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang “Penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”. Dengan adanya peraturan tentang PMI diharapkan mampu memeberikan solusi, mengatasi permasalahan dan pemecahan masalah PMI yang selama ini telah dialami oleh masyarakat Indonesia pada umumnya, dan pemerintah Indonesia serta PMI pada khususnya. (Probosiwi, 2015, p. 15)

Transmisi pekerja Indonesia ke negara lain, belum dilengkapi dengan adanya system penempatan dan perlindungan yang layak, baik saat masa pra penempatan, penempatan, dan juga purna penempatan. Sistem perlindungan pekerja migran Indonesia di luar neger belum cukup kuati, sehingga berpotensi

membuka peluang terjadinya praktik perdagangan manusia. Penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri selama ini telah menjadi salah satu alasan terjadinya perdagangan manusia, yang dapat menjadikannya sebagai korban eksploitasi, baik secara fisik maupun psikologis.

Negara wajib melindungi dan menjamin hak asasi warga negaranya yang bekerja didalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, keadilan social, demokrasi, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Perlindungan kepada buruh migran dimaksud untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesempatan yang sama dan perlakuan tanpa diskriminasi untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja yang berkeadilan (Koesparmono Irsan, 2016, p. 3).

Penempatan pekerja migran ke luar negeri merupakan upaya mewujudkan kesempatan kerja dan hak yang sama bagi pekerja migran untuk memperbaiki taraf hidup buruh migran dan keluarganya. Penempatan pekerja migran keluar negeri sering menimbulkan masalah, karena buruh migran tidak memiliki perlindungan ketika pekerja tersebut mendapat masalah di negara tempat tenaga kerja bekerja. Perlunya peran serta dari masyarakat dalam suatu aturan hukum guna melindungi PMI yang ditempatkan ke luar negeri.

Penempatan pekerja migran ke luar negeri saat ini masih didominasi tenaga kerja disektor informal, khususnya Pinata Laksana Rumah Tangga (PLRT). Mekanisme penempatan PMI khususnya dari sector PLRT masih harus melalui PPTKIS dan belum bisa menjadi pekerja mandiri. Tidak ada ruang untuk memilih

mekanisme bekerja yang dijamin dan dilindungi oleh negara bagi PMI sektor PRT, sehingga permasalahan yang menimpa PLRT masih terus terjadi.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2011 sampai dengan 2018 berdasarkan sumber data pusat penelitian pengembangan dan informasi (PUSLIFTO BNP2TKI) tahun 2011 jumlah TKI 586.802, tahun 2012 jumlah TKI 494.609, tahun 2013 jumlah TKI 512.168, tahun 2014 jumlah TKI 429.872, tahun 2015 jumlah TKI 275.736, tahun 2016 jumlah TKI 234.451, tahun 2017 jumlah TKI 262.899, tahun 2018 jumlah TKI 264.092. (BNP2TKI, 2018)

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang disingkat BP3TKI, BP3TKI adalah suatu tempat pelayanan penempatan dan perlindungan PMI yang dilaksanakan oleh pemerintah dimulai dari pra, masa dan purna penempatan. BP3TKI bertujuan memberikann rasa aman kepada PMI pada setiap tahapan. Penempatan yang dimulai dari proses awal rekrut, ditempat kerja hingga selesai kontrak kembali ke daerah asal. BP3TKI berada dibawah dan tanggungjawab kepada Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

BP3TKI Pekanbaru bertujuan memberikan perlindungan kepada calon PMI/PMI semaksimal mungkin mulai dari pra, masa, purna penempatan. Hal ini bertujuan untuk memberikan rasa aman kepada PMI pada setiap penempatan di mulai dari proses perekrutan, di tempatkan kerja, hingga selesai kontrak dan kembali ke daerah asal. Berdasarkan data rekapitulasi pengaduan calon PMI/PMI bulan Januari-Juli 2018 yang di peroleh dari BP3TKI Pekanbaru, ada sebanyak 8

laporan pengaduan oleh calon PMI maupun PMI, laporan dan pengaduan yang harus di selesaikan oleh BP3TKI baik masalah administratif maupun masalah lainnya. Dengan adanya perlindungan yang preventif tentunya masalah-masalah tersebut dapat diminimalisir.

Berdasarkan latar belakang di atas penulis berkeinginan untuk melakukan suatu penelitian, sebab sangat pentingnya perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia, dan penulis menuangkannya dalam bentuk skripsi yang mengambil judul: “Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia (PMI) menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran. (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas dapat di rumuskan beberapa pokok masalah yang menjadi fokus kajian dalam skripsi ini, yaitu:

- A. Bagaimana perlindungan hukum terhadap PMI ke Luar Negeri yang di lakukan oleh BP3TKI Pekanbaru.
- B. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi BP3TKI Pekanbaru untuk melindungi PMI ke Luar Negeri.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin di capai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bertujuan untuk mengetahui secara jelas bentuk perlindungan hukum terhadap PMI melalui “Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”
- b. Bertujuan untuk mengetahui hambatan-hambatan apa saja dihadapi BP3TKI Pekanbaru untuk melindungi PMI ke Luar Negeri

b. Manfaat Penelitian

Saat melakukan suatu penelitian harus memiliki kegunaan bagi pemecahan permasalahan yang ingin diteliti. Maka dari itu suatu penelitian sekurangnya mampu memberikan sebuah manfaat praktis pada kehidupan manusia. Dengan adanya penelitian ini penulis sangatberharap akan dapat memberi manfaat:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan hasilnya dapat menjadi sumbangan pemikiran dan bermanfaat bagi perkembangan suatu ilmu hukum dan juga dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi penelitian yang akan datang sesuai dengan permasalahan yang di teliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi masyarakat umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu untuk pembelajaran dan pengembang ilmu pengetahuan mengenai tentang bagaimana perlindungan hukum PMI di tinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

- b. Bagi pemerintah, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rasa aman dalam hal perlindungan saat proses penempatan PMI yang akan bekerja di Luar Negeri.
- c. Bagi penulis sendiri, hasil penelitian ini diharapkan sebagai pembelajaran serta pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang hukum perdata, serta syarat untuk memperoleh gelar sarjana.

D. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan pasal 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia yang disebut PMI adalah setiap WNI yang bekerja memberikan jasa kerja dengan mendapatkan upah di luar negeri. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan, Pekerja Migran Indonesia adalah Pekerja Indonesia yang pergi bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.

Setiap orang yang ingin memulai suatu pekerjaan pasti dihadapkan dengan apa yang menjadi hak dan kewajibannya, dan tidak terkecuali kepada PMI yang ingin bekerja di luar negeri. Hak dan kewajiban itu di tuangkan dalam sebuah perjanjian/ perikatan yang dikenal sebagai kontrak. Perjanjian adalah salah satu faktor yang membentuk hukum. (Mertokusumo, 2003, p. 34) Sedangkan pengertian dari perjanjian itu sendiri adalah perbuatan yang mana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih. Hak-hak tenaga kerja tersebut merupakan perlindungan hukum kepada Pekerja Migran Indonesia. Perlindungan hukum tersebut haruslah terpenuhi apabila pekerja migran yang bersangkutan telah melakukan kewajibannya.

Ada beberapa syarat yang harus terpenuhi oleh calon PMI, Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Calon PMI yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan berupa:

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

Setiap PMI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan hukum, maka perlu adanya perlindungan hukum terhadap PMI yaitu perlindungan hukum mengenai hak dan kewajiban PMI yang dilaksanakan mulai dari pra, masa dan purna penempatan. Jadi perlindungan hukum adalah perbuatan yang diberikan kepada seseorang atas dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku agar seorang itu terjamin hak-haknya.

Perlindungan PMI adalah seluruh upaya yang menyangkut tentang perlindungan yang dilakukan untuk melindungi kepentingan PMI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama maupun sesudah bekerja. Perlindungan kepada PMI merupakan suatu kewajiban bagi negara Indonesia untuk melindungi warga negaranya, hal ini telah dinyatakan di dalam pembukaan UUD 1945 alinea ke-4.

Dalam hal penempatan PMI di luar negeri merupakan upaya untuk mewujudkan peluang dan hak yang sama bagi PMI untuk memperoleh pekerjaan dengan upah yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyelesaian kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Dalam Pasal 8 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 menyatakan bahwa perlindungan sebelum bekerja berupa perlindungan administratif dan perlindungan teknis. Yang dimaksud dengan perlindungan administratif meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan serta penetapan kondisi dan syarat kerja. Sedangkan perlindungan teknis berupa pemberian sosialisasi, peningkatan kualitas PMI, jaminan social, memfasilitasi pemenuhan hak-hak PMI, penguatan peran pegawai sebagai pengantar kerja, pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan PMI, dan terakhir pelatihan serta pengawasan.

Perlindungan selama bekerja diatur dalam pasal 21 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia” mencakup pendataan dan pendaftaran, pengawasan, fasilitasi pemenuhan hak PMI, layanan penyelesaian kasus, pemberian pelayanan jasa kekonsuleran, pendampingan dan memberikan bantuan hukum berupa pelayanan jasa advokat, pembinaan terhadap PMI, dan pelayanan repatriasi.

Perlindungan setelah bekerja sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 7 huruf c yang dilaksanakan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah meliputi pelayanan-pelayanan yang didapatkan PMI seperti: pelayanan kepelangan, penyelesaian hak PMI yang belum terpenuhi, fasilitasi PMI sakit dan meninggal, rehabilitasi, dan pemberdayaan PMI dan keluarganya.

Melahirkan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong terwujudnya perkembangan penempatan yang lebih efektif dan efisien, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja dan diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti: (Majalah Tenaga Kerja, 1999)

- 1) System dan prosedur yang belum mendukung terjadinya perkembangan penempatan yang efektif dan efisien.
- 2) Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab.
- 3) kemampuan tenaga kerja Indonesia yang minim
- 4) Budaya dan adat istiadat yang akan dituju yang berbeda.

Pemerintah berkewajiban untuk meningkatkan upaya perlindungan PMI. Suatu yang wajib dilaksanakan pemerintah dalam meningkatkan perlindungan hukum bagi PMI berupa: pemerintah berkewajiban untuk menjamin terpenuhnya hak-hak calon PMI/PMI, pengawasan pelaksanaan penempatan calon PMI , dan membentuk dan mengembangkan system informasi penempatan calon PMI di luar negeri, melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan

perlindungan PMI secara optimal di negara tujuan, dan memberikan perlindungan kepada PMI selama pra, masa, dan purna penempatan.

Untuk memperkecil problem yang dialami para pekerja migran di luar negeri dan juga melindungi harkat serta martabat PMI tersebut maka pengaturan tentang penempatan pkerja migran Indonesia ke luar negeri dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia salah satu solusinya.

Skripsi yang disusun oleh I Dewa Rai Aswata dengan Judul “*Aspek Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*”. Penelitian ini membahas mengenai aspek perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Guna mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-hak para TKI di luar negeri sampai kembali kerumah mereka masing-masing.

Selanjutnya adalah skripsi yang dibuat oleh Fudianti Anggraini dalam penelitiannya mengenai “*Kebijakan Pemerintah Indonesia tentang Perlindungan TKI dalam Pemenuhan Hak Dasar TKI di Luar negeri*”. Penelitian ini membahas berkaitan tentang program penempatan TKI di Malaysia yang menjadi sebuah proyek yang bagus untuk pemerintah Indonesia, yang mana bisa menjadi jalan keluar terhadap permasalahan pengangguran yang sangat tinggi angkanya di Indonesia dan juga keterbatasan lapangan pekerjaan di negeri sendiri.

Yang terakhir skripsi yang dibuat oleh ihsan yang berjudul “*perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri tinjauan hukum islam terhadap Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga*

kerja di luar negeri”. Skripsi ini menjelaskan tentang pandangan hukum islam terhadap Undang-Undang perlindungan TKI di luar negeri, yaitu Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004. Skripsi ini mengacu pada konsep perlindungan dalam islam yang menggunakan Al-Qur’an dan Hadist sebagai sumber kajian terhadap Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2004.

Dari ketiga penelitian diatas terdapat perbedaan antara skripsi yang penulis tulis, dan tidak ada yang membahas tentang :“Perilindungan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menurut Undang-Undng Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran. (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kota Pekanbaru)”.

E. Konsep Operasional

Untuk mendapatkan tujuan yang mendalam dan lebih bermakna dan sejalan dengan tujuan dari pada penelitian ini, diperlukan adanya konsep operasional yang berisikan batasan-batasan tentang terminologi yang terdapat di dalam judul penelitian ini untuk menghindari suatu kesalahan dalam penafsiran terhadap judul penelitian ini.

Perlindungan hukum adalah suatu upaya yang mana memberikan pengayoman untuk hak asasi manusia yang telah di rugikan oleh orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat supaya mereka bisa dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan kepadanya (Sudarsono, 2007).

Perlindungan PMI adalah segenap upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI/PMI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai

dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

Pengertian pekerja migran menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana yang ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak (Simanjuntak, 1998, p. 41) bahwa pengertian pekerja migran adalah “mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan rumah tangga” (Husni, 2006, p. 6)

Pekerja Migran Indonesia adalah warga negara Indonesia yang bekerja mencari peruntungan ke luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah. Dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.

Calon Pekerja Migran adalah setiap warga negara Indonesia yang telah terpenuhinya syarat-syarat untuk mencari kerja yang akan berangkat bekerja ke luar negeri dan juga sudah terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Penempatan PMI adalah bentuk dari suatu layanan yang mana mempertemukan pekerjaan yang sesuai minat dan bakat , dan kemampuannya dengan memberikan pekerja di luar negeri yang mencakup terhadap keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan,

persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

BP3TKI adalah suatu tempat pelayanan penempatan dan perlindungan TKI yang dilaksanakan oleh pemerintah berawal dari pra, masa dan purna penempatan atau kerja yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.

F. Motode Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini dalam golongan penelitian observational research yaitu secara langsung turun kelapangan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan terkait dengan penelitian akan dilakukan. Dengan melakukan wawancara dengan pihak-pihak terkait dalam penelitian ini.

Sedangkan dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang menggambarkan serta menerangkan kenyataan dilapangan terkait perlindungan hukum terhadap PMI ke luar negeri menurut aturan perundang-undangan yang dilaksanakan oleh BP3TKI Kota Pekanbaru.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) yang beralamat di jalan Taman Sari, Tangkerang Sel., Bukit Raya, Kota Pekanbaru Provinsi Riau, 28125.

3. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan di teliti yang mempunyai ciri-ciri dan karakteristik yang sama, (Soekanto, 2014, p. 172) pada penelitian ini peneliti harus bisa memilah dan memilih yang bisa di jadikan populasi. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah Kepala Seksi Perlindungan Pemberdayaan BP3TKI Pekanbaru 1 (satu) orang, Kassubag Tata Usaha BP3TKI Pekanbaru 1 (satu) orang, dan Pekerja Migran Indonesia 5 (lima) orang.

4. Data dan Sumber Data

Ada dua golongan data antara lain:

a. Data Primer

Data primer merupakan data utama yang didapat penulis saat melakukan penelitian secara langsung melalui responden yang menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara dan kuisisioner. (Syafrinaldi, 2014, p. 16) Dalam Penelitian ini, data primer yang digunakan yaitu penelitian lapangan, melalui wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait yaitu Staff Informasi Kelembagaan BP3TKI Pekanbaru, Staff Bagian Penempatan dan Perlindungan BP3TKI Pekanbaru, dan Pekerja Migran Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari buku-buku, literature, jurnal dan juga diperoleh dari studi kepustakaan serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan penelitian yang mengenai Perlindungan PMI menurut “Undang-Undng Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran”.

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang digunakan penulis dalam penelitian ini berupa Wawancara yang merupakan pengumpulan data-data yang dilaksanakan dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak yang mempunyai hubungan erat dengan masalah yang diteliti.

6. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan mengumpulkan data, yang mana data dikumpulkan dari populasi dan responden yang dijadikan objek oleh penulis, lalu penulis kelompokkan menurut kriteria nya, kemudian data tersebut diolah.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan dalam penelitian ini adalah metode induktif, yang mana merupakan penarikan kesimpulan dari hal umum ke khusus. Dalam penelitian ini, sumber huku yang diperoleh dengan cara mengkaji penelitian dari studi kepustakaan, aturan perundang-undangan beserta dokumen-dokumen yang dapat membantu permasalahan yang diteliti. Dengan menarik kesimpulan dari sumber hukum yang diolah, sehingga pada akhirnya dapat menjawab tentang perlindungan hukum terhadap calon PMI/PMI menurut “Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia”.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Tinjauan tentang Ketenagakerjaan

Pada mula adanya Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia terdiri dari beberapa fase jika dilihat dari abad ke-20 SM ketika bangsa ini mulai ada sudah dikenal adanya sistem gotong – royong, antara anggota masyarakat, dimana gotong – royong merupakan suatu sistem pengerahan tenaga kerja tambahan dari luar kalangan keluarga yang dimaksudkan untuk mengisi kekurangan tenaga.

Sifat gotong – royong ini memiliki ilia luhur dan diyakini membawa suatu kebaikan, kebijakan, dan juga bagi semua orang. Gotong – royong nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketenagakerjaan adat, dimana pengaturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan adat kebiasaan ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari abad ke abad.

Seiring dengan munculnya dan mulai berdirinya kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat zaman kerajaan Hindu – Belanda pada zaman ini terdapat suatu sistem pengkastaan, antara lain: brahmana, ksatria, wisya, sudra, dan paria, dimana kasta sudra ini merupakan kasta paling rendah golongan sudra, dan paria ini menjadi budak dari kasta brahmana, ksatria, dan wisya mereka hanya menjalankan kewajiban, sedangkan hak – haknya dikuasai oleh para majikan.

Pada saat masa Hindia – Belanda kasus perbudakan semakin tinggi perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berperikemanusiaan. Salah satu

penyelesaiannya adalah mendudukkan para budak pada kedudukan manusia merdeka. Baik sosiologis maupun yuridis dan ekonomis.

Tindakan Belanda dalam mengatasi kasus perbudakan ini dengan mengeluarkan staatblad 1817 no. 42 yang berisikan larangan untuk memasukkan budak – budak ke pulau jawa. Kemudian tahun 1818 di tetapkan pada suatu UUD HB (regeling reglement) 1818 berdasarkan pasal 115 RR menetapkan bahwa paling lambat pada 1 juni 1960 perbudakan dihapuskan. (Asikin, 2012, p. 141)

B. Tinjauan tentang Tenaga Kerja

a. Berdasarkan penduduknya

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan sebuah pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang mana dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan maupun untuk masyarakat. Penduduk didalam suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yang pertama disebut sebagai tenaga kerja dan kedua disebut bukan tenaga kerja. Penduduk disebut sebagai tenaga kerja apabila penduduk tersebut sudah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang telah diatur di Indonesia adalah berumur 15 – 64 tahun.

b. Berdasarkan batas kerja

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja merupakan penduduk yang usianya produktif yang berusia 15 – 64 tahun yang sudah memiliki pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari suatu pekerjaan.

Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri atas :

- a. Golongan yang bekerja, dan
- b. Golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan. (Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2010, p. 5)

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berusia 10 tahun keatas yang kegiatannya hanya besekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya.

Kelompok bukan angkatan kerja, terdiri atas :

- a. Golongan yang bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- c. Golongan yang lain – lain atau penerima pendapatan. (Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2010, p. 6)

c. Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik ialah tenaga kerja yang mempunyai suatu keahlian atau kemahiran dalam suatu bidang tertentu dengan cara besekolah atau melalui pendidikan formal dan informal.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih ialah tenaga kerja yang mempunyai keahlian dalam suatu bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga

kerja yang terampil diharuskan menguasai pekerjaan tersebut dengan cara latihan secara berulang – ulang.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja yang tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan tenaga kerja kasar yang hanya dapat bekerja dengan mengandalkan tenaganya saja.

d. Menurut para ahli

1) Menurut Sumitro Djojhadikusumo (1987)

Tenaga kerja adalah semua orang yang mau atau bersedia dan juga memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur walaupun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.

2) Menurut Ritonga dan Yoga Firdaus (2007)

Tenaga kerja adalah penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah) dan juga mereka yang sedang mengurus rumah tangga.

Maka kesimpulannya tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan suatu pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

e. Ruang lingkup tenaga kerja

Undang – undang Nomor 13 tahun 2003, antara lain menyebutkan bahwa: Tiap – tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak

bagi kemanusiaan, oleh karena itu tiak boleh ada diskriminasi antara pekerja wanita dan pria. Adapun ruang lingkup tenaga kerja menurut UU No.13 tahun 2003 adalah pre-employment, during employment, dan post employment. Selain itu, tenaga kerja berhak atas pembinaan dan perlindungan dari pemerintah. (Asikin, 2012, p. 143)

C. Tinjauan tentang Pekerja Migran Indonesia (PMI)

PMI (Pekerja Migran Indonesia) adalah setiap setiap WNI yang bekerja memberikan jasa kerja dengan mendapatkan upah di luar negeri. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan, Pekerja Migran Indonesia adalah Pekerja Indonesia yang pergi bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja dengan menerima upah.

a. Syarat menjadi PMI

Menurut Undang – undang no. 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran bahwa setiap calon PMI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di Luar Negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan.

Ada beberapa syarat yang harus terpenuhi oleh calon PMI, Menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Calon PMI yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan berupa:

- a) Minimal berusia 18 (delapan belas) tahun;
- b) Memiliki kemampuan;
- c) Sehat jasmani dan rohani;
- d) Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan

- e) Mempunyai dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 pasal 6 setiap Calon PMI/PMI berhak:

- 1) Memperoleh pekerjaan diluar negeri dan menentukan pekerjaan sesuai kemampuan;
- 2) Mendapatkan akses peningkatan kualitas dan kemampuan diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- 3) Mendapatkan pelayanan yang adil dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada fase pra penempatan, penempatan, dan purna penempatan;
- 4) Melaksanakan ibadah sesuai dengan keyakinan yang dianut;
- 5) Mendapatkan gaji sesuai dengan batasan gaji yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/ atau perjanjian kerja;
- 6) Mendapatkan bantuan dan perlindungan hukum atas perlakuan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- 7) Mendapatkan arahan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja;
- 8) Mendapatkan akses berkomunikasi;
- 9) Memahami dokumen perjalanan selama bekerja;

- 10) Berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan
- 11) Memiliki jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal, dan/atau
- 12) Mendapatkan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon PMI/ PMI Setiap PMI memiliki kewajiban:
 - a) Patuh terhadap peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
 - b) Menghormati kebiasaan dan adat istiadat yang berlaku di negara tujuan penempatan;
 - c) Mematuhi dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja, dan
 - d) Menginformasikan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan PMI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

D. Tinjauan tentang Perjanjian Kerja

a. Pengertian Perjanjian Kerja

Menurut Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.

b. Jenis – jenis Perjanjian Kerja

1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu

Perjanjian kerja diatur dalam pasal 56 sampai dengan pasal 60 Undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pada pasal 59 ayat (1) disebutkan perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu, menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu.

Selanjutnya ditentukan jenis dan sifat atau kegiatan pekerja yang selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

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

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat diadakan untuk pekerjaan yang bersifat tetap. Pekerjaan yang bersifat tetap adalah pekerjaan yang sifatnya terus menerima, tidak terputus – putus, tidak dibatasi waktu dan merupakan bagian dari suatu proses produksi dalam satu perusahaan atau pekerjaan yang bukan musiman. pekerjaan yang bukan musiman adalah pekerjaan yang tidak tergantung cuaca atau suatu kondisi tertentu. (Shalihah, 2017, p. 02)

Apabila pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang terus menerus, tidak terputus – putus, tidak dibatasi waktu, dan merupakan bagian dari suatu dari proses produksi, tetapi tergantung cuaca atau pekerjaan itu dibutuhkan karena adanya suatu kondisi tertentu, maka perjanjian tersebut merupakan pekerjaan manusia yang tidak termasuk pekerjaan tetap, sehingga dapat menjadi objek perjanjian kerja waktu tertentu. Perhatikan ketentuan berikut :

- a) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) :
 - (1) Sekali selesai/sementara, maksimal 3 tahun,
 - (2) Musiman/produk baru/tambahan/uji coba.
- b) PKWT tidak untuk pekerjaan yang tetap.
- c) PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis.
- d) Jangka waktu PKWT maksimal 2 tahun, dengan satu kali perpanjangan paling lama 1 tahun.
- e) PKWT dapat diperbarui sebanyak 1 kali selama 2 tahun, dengan masa jeda 1 bulan.

2) Perjanjian Kerja tidak tertentu

Perjanjian kerja tidak tertentu yan selanjutnya disebut sebagai PKWTT adalah perjanjian pekerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Dengan demikian, secara hukum perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) terjadi karena beberapa hal, yaitu :

- a) Kesepakatan para pihak, yaitu antara pekerja/buruh dan pengusaha.

b) Tidak terpenuhinya dan atau akibat adanya pelanggaran terhadap ketentuan perundang – undangan. (Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2010, pp. 50 - 52)

c. Perjanjian Kerja di Rumah. (Asyhadie, 2015, p. 94)

c. Unsur – unsur Dalam Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja diatas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja, yakni :

1) Adanya unsurwork (pekerjaan)

Dalam suatu perjanjian kerja haruslah ada pekerjaan yang jelas yang dilakukan oleh pekerjaan dan sesuai dengan yang tercantum dalam perjanjian yang telah disepakati dengan ketentuan – ketentuan yang tercantum dalam UU No.13 Tahun 2003.

2) Adanya unsur service (pelayanan)

Pekerjaan haruslah tunduk pada pemerintah orang lain, yaitu pihak pemberi pekerja dn harus tunduk dibawah perintah orang lain (majikan), pekerja harus melayani majikan, maksudnya pekerja haruslah melaksanakan tugasnya yaitu bekerja dengan baik.

3) Adanya unsur time (waktu tertentu)

Bahwa dalam melakukan hubungn kerja haruslah dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dalam perjanjian kerja, dalam melakukan pekerjaan, pekerja (buruh) tidak boleh melakukan pekerjaan atas kehendaknya sendiri dan pelaksanaan pekerjaan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perundang – undangan dan ketertiban umum.

- 4) Adanya unsur pay (upah)

Seseorang yang bekerja, dalam melaksanakan pekerjaan bukan bertujuan mendapatkan upah, tetapi mendapatkan ilmu. Maka pelaksanaan pekerjaan tersebut bukan pelaksanaan dari perjanjian kerja.

d. Bentuk perjanjian Kerja

Dalam praktik dikenal dua bentuk perjanjian, yaitu :

- 1) Tertulis

Diperuntukkan perjanjian – perjanjian yang sifatnya tertentu atau adanya kesepakatan para pihak, bahwa perjanjian yang dibuatnya itu mengingatkan dibuat secara tertulis, agar adanya kepastian hukum.

- 2) Tidak Tertulis

Bahwa perjanjian yang oleh Undang – Undang tidak disyaratkan dalam bentuk tertulis.

e. Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

Setiap pekerjaan mempunyai hak dari pemerintah dan memberi kerja diantaranya berupa perlakuan dan kesempatan, perlindungan, pengpahan dan keselamatan kerja, hal ini bertujuan agar terciptanya hubungan kerja yang baik sehingga tercapai tujuan masing – masing dan akhirnya dapat mensejahterakan masyarakat

Kewajiban para pihak dalam suatu perjanjian kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPerdara ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam pasal 1603a, 1603b, dan 1603c yang pada intinya adalah sebagai berikut:

- a) Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan; melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
 - b) Buruh/pekerja wajib menaati peraturan dan petunjuk majikan/pengusaha; dalam melakukan pekerjaan buruh/pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha.
 - c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuatu dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.
- 2) Kewajiban Pengusaha
- a) Kewajiban membayar upah
 - b) Kewajiban member istirahat/cuti
 - c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengorbanan
 - d) Kewajiban memberikan surat keterangan. (Asikin, 2012, p. 144)

f. Berakhirnya Perjanjian Kerja

Alasan berakhirnya perjanjian kerja adalah :

- 1) Pekerja meninggal dunia

- 2) Berakhir karena jangka waktu dalam perjanjian
- 3) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penempatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 4) Pemutusan hubungan kerja (Asikin, 2012, p. 145)

E. Tinjauan tentang Penempatan PMI

1. Sejarah Penempatan PMI

Pada masa sebelum kemerdekaan Indonesia, migrasi pekerja migran Indonesia (PMI) ke Luar Negeri dilakukan oleh pemerintah Hindia Belanda melalui penempatan buruh kontrak ke Negara Suriname, Amerika Selatan, yang juga merupakan wilayah koloni Belanda. Bahan yang diperoleh Direktorat Sosialisasi dan Kelembagaan Penempatan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) menyebutkan sejak 1890 pemerintah Belanda mulai mengirim sejumlah besar kuli kontrak asal Jawa bahkan Madura, Sunda, dan Batak untuk dipekerjakan di Suriname.

Tujuannya untuk mengganti tugas para budak asal Afrika yang telah dibebaskan pada 1 Juli 1863 sebagai wujud pelaksanaan politik penghapusan perbudakan sehingga para budak tersebut beralih profesi serta bebas memilih lapangan pekerjaan yang dihenaknya. Dampak pembebasan para budak itu membuat perkebunan di Suriname terlantar dan mengakibatkan perekonomian di Suriname yang bergantung dari hasil perkebunan turun secara drastis.

Adapun dasar pemerintah Belanda memilih PMI asal Jawa adalah rendahnya tingkat perekonomian penduduk pribumi Jawa akibat meletusnya

Gunung Merapi dan padatnya penduduk di pulau Jawa. Gelombang pertama pengiriman PMI oleh Belanda diberangkatkan dari Batavia (Jakarta) pada tanggal 21 Mei 1890 dengan kapal SS Koningin Emma.

Pelayaran jarak jauh ini singgah di negeri Belanda dan tiba di suriname pada 9 Agustus 1890. Jumlah PMI gelombang pertama sebanyak 94 orang terdiri 61 pria dewasa, 31 wanita, dan 2 anak-anak. Kegiatan pengiriman PMI ke Suriname yang sudah berjalan sejak 1890 sampai 1939 mencapai 32.986 orang, dengan menggunakan 77 kapal laut.

2. Pengertian Penempatan PMI

Penempatan PMI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan PMI sesuai bakat, minat, dan kemampuan dengan memberi pekerjaan di Luar Negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negeri tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan.

3. Dasar Hukum Tentang Penempatan TKI di Luar Negeri.

- a. Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- b. Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang telah diubah dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
- c. Peraturan Presiden RI Nomor 81 Tahun 2006 Tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

- d. Intruksi presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Reformasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- e. Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor Per 53/Ka-BNP2TKI/II/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja BNP2TKI Pasal 48 dan Pasal 49.
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER-14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- g. Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah.
- h. Konvensi ILO dan PBB tentang Migrant Worker.
- i. Pandangan Para Ahli Mengenai Tanggung Jawab Pemerintah Dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- j. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- k. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.07/MEN/III/2005 tentang Ketentuan Sanksi Administratif dan Tata Cara Penjatuhan Sanksi Dalam Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- l. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.07/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia.
- m. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER.32/MEN/XI/2006 tentang Rencana Kerja Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Sarana dan Prasarana Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- n. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER.10/MEN/V/2009 tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- o. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.
- p. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP-262/MEN/XI/2010 tentang Penunjukan Pejabat Penerbitan Ijin Penempatan TKI di Luar Negeri untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri.

q. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor SE-04/MEN/IV/2011 tentang Pengetatan Penempatan Dalam Peningkatan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

r.

4. Prosedur Penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) Perseorangan.

a. Indonesia

- 1) Calon PMI aktif mencari informasi peluang pasar kerja di luar negeri melalui media informasi (internet) atau media lainnya.
- 2) Melapor ke Dinas Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan dan mendaftarkan diri sebagai pencari kerja untuk didata dan mendapatkan kartu kuning (AK 1)
- 3) Calon PMI perseorangan mengajukan permohonan dengan melampirkan daftar riwayat hidup dan bukti kompetensi kerja kepada pengguna.
- 4) Setelah melewati proses seleksi dan persetujuan, pengguna akan mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja.
- 5) Setelah kedua belah pihak bersepakat, pengguna mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja dan Visa Kerja kepada Calon TKI.
- 6) Calon PMI mendatangi Perwakilan Negara tujuan penempatan untuk mendapatkan informasi mengenai keberadaan dan legalitas pengguna dan Visa Kerja. Selanjutnya dimintakan pengesahan.

7) Calon PMI memasukkan biodata melalui aplikasi KTKLN.

b. Di Negara Tujuan Penempatan

Setibanya di Negara tujuan penempatan, PMI harus melapor ke Perwakilan RI. Laporan ini dimaksudkan agar para PMI diketahui keberadaannya di Luar Negeri, sehingga berhak mendapatkan perlindungan yang akan dilakukan oleh Perwakilan RI sesuai ketentuan peraturan Perundang – undangan yang berlaku.

F. Tinjauan tentang Perlindungan PMI

1. Pengertian Perlindungan PMI

Perlindungan PMI adalah segenap upaya untuk melindungi kepentingan calon PMI/PMI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak – haknya sesuai dengan peraturan perundang – undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.

2. Jenis – jenis Perlindungan PMI

Undang – undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menentukan ada 3 (tiga) jenis perlindungan bagi PMI, yaitu:

a. Perlindungan PMI pra penempatan

Kegiatan pra penempatan PMI di luar negeri meliputi:

- 1) Pengurusan SIP,
- 2) Perekrutan dan seleksi,
- 3) Pendidikan dan pelatihan kerja,
- 4) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi,

- 5) Pengurusan dokumen,
 - 6) Uji kompetensi,
 - 7) Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), dan
 - 8) Pemberangkatan.
- b. Perlindungan PMI selama penempatan.

Setiap PMI wajib menginformasikan kedatangannya kepada perwakilan RI di Negara tujuan. Kewajiban untuk melaporkan kedatangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bagi PMI yang bekerja pada Pengguna perseorangan dilakukan oleh pelaksana penempatan PMI Swasta.

- c. Perlindungan PMI purna penempatan

Kepulangan PMI terjadi karena:

- 1) Berakhirnya masa perjanjian kerja,
- 2) Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir,
- 3) Terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan,
- 4) Mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan tidak bisa menjalankan pekerjaan lagi,
- 5) Meninggal dunia di negara tujuan,
- 6) Cuti, atau
- 7) Dideportasi oleh pemerintah setempat. (Asyhadie, 2015, p. 111)

G. Tinjauan tentang Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Sejarah pengiriman PMI ke luar negeri sudah dimulai sejak masa kolonial. Saat itu PMI banyak dikirim ke Suriname, New Aledonia dan Australia Utara. Pengaturannya dapat diketahui dalam Ordonansi tentang pengerahan orang

Indonesia untuk melakukan pekerjaan diluar Indonesia Nomor. 8 tanggal 9 Januari 1887, pengiriman PMI terus berlangsung sampai sekarang. Pada awal orde baru dikeluarkan Permenaker Nomor: 4 tahun 1970 tentang pengarahannya tenaga kerja untuk mengatur mekanisme pengiriman PMI ke luar negeri.

Kemudian berdirilah Balai Antar Kerja Antar Negara (Balai Akan) pada tahun 1983 dibawah peraturan Kementerian Tenaga Kerja dan Tranmigrasi (Kemnakertrans). Pada tahun 2002 berdirilah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian di Indonesia yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Fungsi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang terdiri dari beberapa instansi terkait yang dibentuk berdasarkan Undang-undang No. 39 tahun 2004, yang dilanjutkan dengan Perpres No.81 tahun 2006 serta Inpres No.6 tahun 2006 adalah untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan instansi terkait yang sering terjadi kesimpangsiuran dalam proses penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI. BNP2TKI terdiri dari beberapa instansi yang terlkait, seperti Kementrian Luar Negeri, Polisi Republik Indonesia. Kementrian Hukum dan HAM, Kemetrian Tenaga Kerja, Kementrian Sosial, Kementrian Perhubungan, Kementrian Dalam Negeri, Kementrian Pemberdayaan Perempuan, dan Kementrian Kesehatan.

Pada 9 Maret 2007 kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan PMI di luar negeri dialihkan menjadi tanggung jawab BNP2TKI.

Sebelumnya seluruh kegiatan operasional di bidang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dilaksanakan oleh Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri (PPTKLN) Kemnakertrans.

Jabatan Kepala BNP2TKI adalah Jabatan Negara. Kepala BNP2TKI dapat dijabat oleh bukan Pegawai Negeri. Organisasi BNP2TKI terdiri atas Kepala BNP2TKI, Sekretaris Utama, Deputi Bidang Kerjasama Luar Negeri dan Promosi, Deputi Bidang Penempatan, Deputi Bidang Perlindungan, Inspektorat, dan dilengkapi dengan Balai-Balai Pelayanan dan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI), serta Pos-Pos Pelayanan. Tugas utama Deputi KLN dan Promosi adalah menyiapkan seperangkat kebijakan dalam rangka upaya peningkatan pasar Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri (TKI-LN). Maksud dari tugas Deputi KLN dan Promosi adalah membuka pasar, cari pasar baru dan cari peluang. Lalu, dari mengenali pasar, membuka pasar, dapat peluang baru, kemudian melakukan promosi. Bentuk promosinya bermacam-macam. Bisa mengikuti fair internasional, bisa melalui promosi yang diadakan, bertemu pejabat-pejabat atau pengusaha di luar negeri, dari situ kemudian membuat landasan hukum yang kuat, yang dalam konteks kerjasama luar negeri namanya Memorandum of Understanding (MoU)”. Kedalam BNP2TKI berkoordinasi dengan Deputi yang lain, secara struktural dengan BP3TKI yang ada di daerah. BP3TKI adalah Balai Pelayanan dan Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. BP3TKI mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja

Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing unit pelaksana teknis penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) akan melakukan perbaikan secara terus menerus dalam melayani Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke arah kesempurnaan dengan orientasi nilai tambah. Kepala BNP2TKI Moh Jumhur Hidayat menegaskan tentang pelayanan satu atap atau pelayanan terpadu untuk Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang di kepalai BP3TKI, di dalam BP3TKI terdapat instansi imigrasi, dinas tenaga kerja, dinas kesehatan, kepolisian dsb, yang akan berkantor disatu atap.

1. Kondisi umum Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga

Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Pekanbaru BP3TKI dari singkatan balai pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia, BP3TKI adalah suatu tempat pelayanan penempatan dan perlindungan TKI yang dilaksanakan oleh pemerintah mulai dari pra, masa dan purna penempatan atau kerja.

BP3TKI memberikan rasa aman kepada TKI pada setiap tahapan penempatan dimulai dari proses awal rekrut, ditempat kerja hingga selesai kontrak kembali ke daerah asal. BP3TKI berada dibawah dan tanggungjawab kepada Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

2. Struktur Organisasi

Organisasi adalah wadah atau tempat kerjasama dalam melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan struktur organisasi merupakan gambaran/skematis mengenai tugas, wewenang dan

tanggung jawab dari fungsionaris yang terdapat dalam suatu organisasi. Disamping itu, struktur organisasi juga merupakan suatu pencerminan yang dapat memperlihatkan system pengorganisasian dalam pengelolaan suatu organisasi.

Perusahaan ini menggunakan bentuk struktur organisasi sub bagian dan seksi-seksi. Pada bentuk struktur organisasi ini daerah kerjanya luas, mempunyai bidang tugas yang beragam dan jumlah kerja karyawan yang cukup banyak.

Tujuan struktur organisasi dalam perusahaan adalah untuk memudahkan pimpinan perusahaan dalam melaksanakan tugas yang telah dibagi sesuai dengan bidangnya masing-masing serta menunjukkan alur wewenang dan tanggung jawab karyawan dalam perusahaan.

GAMBAR 2.1

Struktur organisasi BP3TKI Pekanbaru dapat dilihat pada gambar dibawah



a. Kepala Balai

Kepala balai BP3TKI Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Memberikan rekomendasi ijin pendirian Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).
- 2) Memantau kinerja lembaga penyelenggaraan pelatihan, asuransi dan pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- 3) Memberikan rekomendasi tempat penampungan Pekerja Migran Indonesia.
- 4) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan Pkerja Migran Indonesia.
- 5) Menyiapkan bahan penerbitan, pemantauan dan evaluasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).
- 6) Mengumpulkan data untuk layanan informasi serta memonitoring sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 7) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan PMI.
- 8) Memantau penempatan dan perlindungan PMI di Negara penempatan.
- 9) Mengkoordinasikan dan melaksanakan pendaftaran dan seleksi Calon Pekerja Migran Indonesia penempatan oleh pemerintah.

- 10) Monitoring dan pemetaan penyediaan dan pelaksanaan Sertifikat Calon Tenaga Indonesia.
- 11) Mengkoordinasikan dan memantau pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi.
- 12) Mengkoordinasikan serta menyiapkan bahan pelaksanaan fasilitas penyelesaian masalah PMI.
- 13) Melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan program penempatan dan perlindungan PMI kepada instansi terkait masyarakat dan PPTKIS.
- 14) Menyiapkan bahan dan menerbitkan rekomendasi pencabutan ijin pendirian kantor cabang.
- 15) Menyiapkan fasilitas unit pelayanan satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan PMI.
- 16) Melakukan verifikasi akhir dokumen keberangkatan dan kepulangan PMI.

b. Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian tata usaha BP3TKI Pekanbaru mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menghimpun, meneliti, mengolah dan menyusun program kegiatan
- 2) Melaksanakan kegiatan pengelolaan surat menyurat dan kearsipan.
- 3) Melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian.
- 4) Melaksanakan pengelolaan keuangan.
- 5) Mengurus kebutuhan perlengkapan kantor.

- 6) Menjaga keamanan, ketertiban dan kebersihan lingkungan serta melaksanakan urusan kerumahtanggaan.
- 7) Mengkoordinasikan evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan operasi.

Tabel 2.1
Data pegawai BP3TKI Pekanbaru

NO	Bagian / Seksi	PNS	Tenaga Honoror	Jumlah
1	Kepala BP3TKI Pekanbaru	1	-	1
2	Sub, Bagian Tata Usaha	5	-	5
3	Seksi Penyiapan Penempatan	5	2	7
4	Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan	4	2	6
5	Seksi Kelembagaan dan Masyarakat Program	4	-	4
6	Jabatan Fungsional	1	-	1
7	P4TKI Dumai	2	-	2
8	P4TKI Jambi	2	2	4
Jumlah		24	11	35

Sumber : Data dari BP3TKI Pekanbaru Tahun 2016

c. Seksi Kelembagaan dan Permasalahan

Program Seksi kelembagaan dan permasalahan program BP3TKI Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyusun program dan anggaran kelembagaan dan permasalahan program.

- 2) Menyiapkan bahan dan memantau lembaga pelaksanaan penempatan.
- 3) Menyiapkan bahan dan mengevaluasi kinerja lembaga pelaksana penempatan.
- 4) Menyiapkan bahan rekomendasi pendirian kantor cabang lembaga pelaksana penempatan.
- 5) Menyiapkan bahan pembinaan lembaga pelaksana penempatan.
- 6) Menyiapkan bahan pelaksanaan kerjasama dan promosi penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 7) Melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan kepada instansi terkait, masyarakat dan PPTKIS.
- 8) Menyiapkan bahan dan menerbitkan rekomendasi pencabutan ijin pendirian kantor cabang.
- 9) Menyiapkan bahan pembinaan dan pemantauan operasionalisasi sistem dan jaringan pengelolaan informasi.
- 10) Menyiapkan bahan layanan informasi tentang lowongan kerja di luar negeri.
- 11) Memantau informasi pasar kerja luar negeri.
- 12) Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pengawasan melekat di lingkungan kelembagaan dan masyarakatan program.
- 13) Menyiapkan bahan evaluasi kegiatan kelembagaan dan masyarakatan program.

14) Menyiapkan bahan laporan kegiatan kelembagaan dan pemasyarakatan program.

d. Seksi Penyiapan Penempatan

Seksi penyiapan penempatan BP3TKI Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Menyusun program dan anggaran kegiatan penyiapan penempatan.
- 2) Melakukan pelayanan dan penerbitan SPR yang diajukan PPTKIS untuk diberikan kepada Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerja di Kabupaten atau Kota.
- 3) Melakukan pendataan keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 4) Melakukan verifikasi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan.
- 5) Menghimpun Calon Tenaga Kerja Indonesia yang lulus seleksi dan data permintaan nyata.
- 6) Menyiapkan bahan pendaftaran dan seleksi penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia oleh Pemerintah.
- 7) Menyiapkan usulan bahan pembinaan dan pengendalian serta menyelenggarakan pembekalan akhir pemberangkatan.
- 8) Melakukan pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri.
- 9) Menghimpun data Tenaga Kerja Indonesia yang telah ditempatkan.
- 10) Menghimpun data jabatan, lembaga pelatihan, lembaga uji Tenaga Kerja Indonesia.

- 11) Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pengawasan melekat di lingkungan persiapan penempatan.
- 12) Menyiapkan bahan evaluasi kegiatan persiapan penempatan.
- 13) Menyiapkan bahan laporan kegiatan persiapan penempatan.

Tabel 2.2
Penempatan PMI Berdasarkan Sektor Pekerjaan Tahun 2016

Jumlah	Sektor Pekerjaan		Jumlah
	Informal	Formal	
Januari	2	65	67
Februari	6	29	35
Maret	3	33	36
April	-	30	30
Mei	6	3	9
Juni	8	14	22
Juli	9	56	65
Agustus	1	10	11
September	15	3	18
Oktober	3	29	32
November	3	24	27
Desember	5	6	11
Jumlah	48	312	363

Sumber : Data dari BP3TKI Pekanbaru Tahun 2016

Hingga September 2016 93.01% penempatan dengan Negara tujuan Malaysia dan 6.98% Negara lainnya.

e. Seksi Perlindungan Pemberdayaan

Seksi perlindungan pemberdayaan BP3TKI Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1) Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dengan litigasi dan non litigasi.
- 2) Melakukan perlindungan dan advokasi, pemberdayaan dan pembinaan Tenaga Kerja Indonesia Purna.
- 3) Pemantauan pemberangkatan dan pelayanan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia dari Negara penempatan.
- 4) Memantau penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Negara penempatan.
- 5) Mengkoordinasikan dan memantau pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi.
- 6) Mengkoordinasikan serta menyiapkan bahan pelaksanaan fasilitas penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia.
- 7) Menyiapkan fasilitas unit pelayanan terpadu satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 8) Mengumpulkan data untuk layanan informasi serta memonitoring sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- 9) Melakukan verifikasi akhir dokumen keberangkatan dan kepulangan Tenaga Kerja Indonesia.

10) Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan penempatan dengan Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah terkait pelayanan satu pintu dan pos pelayanan.

Tabel 2.3
Penanganan Kasus PMI Bermasalah Tahun 2016

NO	KASUS	JUMLAH PENGADUAN
1	PMI Sakit	3
2	PMI Gagal Berangkat	1
3	PMI Meninggal	12
4	CPMI/PMI Unprosedural	37
5	PMI Putus Komunikasi	1
6	Pekerjaan Tidak Sesuai	1
7	Ditahan di Taiwan	1
JUMLAH		56

Sumber : Data dari BP3TKI Pekanbaru Tahun 2016

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum terhadap PMI pada BP3TKI Kota Pekanbaru

Perkembangan mobilitas angkatan kerja Indonesia ke luar negeri, perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari pemerintah. Hal ini disebabkan oleh dua faktor yaitu pertama, beragamnya masalah kependudukan yang terjadi di dalam negeri yang berdampak terhadap sosial ekonomi, yaitu masalah pengangguran dan kemiskinan yang biasanya lebih banyak berasal dari pedesaan. Kedua, terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas di negara-negara yang relatif kaya sehingga mampu menyerap tenaga kerja Indonesia dalam jumlah besar.

Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan), maka berdasarkan hal itu secara terpadu antara instansi pemerintah maupun daerah serta peran masyarakat wajib memberikan perlindungan tersebut kepada setiap pekerja. Perlindungan hukum dalam hal keselamatan kerja juga telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja.

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Pekanbaru dalam memberikan perlindungan terhadap TKI berpedoman pada Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 pasal 7 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri yang bertujuan untuk

memberdayakan dan memdayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, menjamin dan melindungi calon PMI atau PMI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia, meningkatkan kesejahteraan PMI dan keluarganya.

Perlindungan hukum bermaksud untuk memberikan pedoman atau pengarahan kepada warga masyarakat atau PMI untuk berperilaku dalam menghadapi masalah-masalah dalam masyarakat terutama menyangkut kebutuhan-kebutuhan pokok, melakukan pengawasan atau pengendalian sosial dan menyelesaikan sengketa dan menindas pembangkangan. Perlindungan hukum juga berfungsi memberikan pengarahan kepada calon PMI sebagaimana di dalam peraturan hukum yang ada di dalam Kepmenakertrans tersebut ketika calon PMI hendak menjadi PMI dan tidak saja sebatas memberikan pedoman untuk berperilaku ketika hendak menjadi PMI, melainkan berfungsi mengarahkan pada tujuan-tujuan yang dikehendaki oleh pemerintah. Hal ini bertujuan agar calon PMI yang memiliki daya saing terhadap pekerja-pekerja asing dimana PMI itu bekerja.

Perlindungan hukum terhadap PMI sebagai sarana perubahan dan perlindungan atas aktivitas-aktivitas yang dilakukan oleh para PMI di luar negeri. Maka negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi PMI yang bekerja di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Perlindungan TKI di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi Pemerintah baik

Pusat maupun Daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu sistem hukum guna melindungi TKI yang ditempatkan di luar negeri.

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kota Pekanbaru bertugas memberikan perlindungan kepada TKI semaksimal mungkin mulai dari pra, masa dan purna penempatan atau kerja. Dengan tujuan memberikan rasa aman kepada TKI pada setiap tahapan penempatan dimulai dari proses awal rekrut, ditempat kerja hingga selesai kontrak kembali ke daerah asal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan BP3TKI Pekanbaru (Bapak Bahrizal) beserta Kassubag Tata Usaha BP3TKI Pekanbaru (Haslinda), mereka menyatakan bahwa setiap TKI yang berada di luar negeri mendapatkan perlindungan mulai dari pemberangkatan sampai kepulangan ke daerah asal TKI dan menjamin pemenuhan hak serta perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan.

“Setiap TKI yang disalurkan oleh perusahaan dari masing-masing daerah akan mendapat perlindungan yang sama, karena BP3TKI telah berpedoman pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 1 point (4) yang menjelaskan bahwa Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya melindungi kepentingan calon Tenaga Kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjadinya pemenuhan hak-hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja.”

(Wawancara dengan Bpk Bahrizal, Kepala Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan BP3TKI Pekanbaru , pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 14.00 WIB).

BP3TKI Provinsi Jawa Tengah dalam pemberian perlindungan TKI berpedoman pada Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri yang bertujuan untuk memberdayakan dan memdayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; menjamin dan melindungi calon TKI atau TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya. Hal ini di perjelas oleh informan lainnya yang mengungkapkan bahwa:

“BP3TKI Kota Pekanbaru pada Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 pasal 1 dan 3. Balai memberikan pemberdayaan dan pengembangan pelatihan pembekalan para calon TKI yang akan berangkat ke luar negeri dan juga memberikan pelayanan perlindungan para calon TKI mulai dari pemberangkatan, semasa bekerja dan kepulangan ke negara Indonesia lagi”.

(Wawancara dengan Ibuk Haslinda, Kassubag Tata Usaha BP3TKI Pekanbaru pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 09.00 WIB).

Calon PMI atau PMI ternyata tidak mengetahui dimana aturan penempatan dan perlindungan PMI tersebut diatur dalam Undangundang Nomor 39 tahun 2004 bahkan mereka juga tidak mengetahui bahwa Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 telah di ubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Pengaturan PMI tentang aturan tersebut meliputi adanya perlindungan mulai pra, masa dan purna penempatan. Pengetahuan ini diperjelas dari keterangan beberapa PMI yang sudah kembali ke Indonesia.

“Saya tidak tahu dengan adanya peraturan perundangundangan tentang perlindungan TKI, saya hanya mengikuti aturan yang diberikan oleh perusahaan, asal saya mematuhi aturan yang ada. Saya akan aman, jangan sampai diwaktu saya bekerja

melakukan kesalahan dan sampai menyangkut hukum, pasti nantinya akan ribet bang.”

(Waawancara dengan Nurmalis mantan PMI dari Malaysia, pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 11.00 WIB).

Kurangnya pengetahuan tentang perlindungan hukum pada TKI menjadikan para TKI tidak mengetahui hak dan kewajibannya selama menjadi TKI diluar negeri. Sebenarnya pengetahuan terhadap perlindungan hukum merupakan unsur atau proses awal yang penting agar timbul kesadaran masyarakat terhadap hukum. Pengetahuan terhadap perlindungan hukum tidak berarti hanya sekedar tahu terhadap hukum tersebut, akan tetapi mengetahui apa saja yang diatur, apa yang dilarang dan apa yang seharusnya dilakukan menurut hukum tersebut.

“Saya hanya tahu peraturan dari perusahaan yang membawa saya, saya mengikuti apa yang disuruh oleh perusahaan. Saya tidak tahu adanya Undang-undang, itu kan yang mengurus pemerintah. Orang kecil seperti saya ya yang saya peroleh dari perusahaan yang saya terima, kalo masalah hukum saya tidak tahu menahu tentang peraturan perundang-undangan Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan PMI, bahkan Undang-undangnya telah diubah pun saya juga tidak tahu”.

(Waawancara dengan Santo mantan PMI dari Malaysia, pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 11.00 WIB).

Hal yang sama diperjelas oleh Ridwan calon PMI yang akan berangkat ke Jepang, mengungkapkan bahwa:

“Yang saya tahu peraturan dan prosedur dari perusahaan, semua sudah dipersiapkan oleh perusahaan dan saya hanya mengikuti prosedur dan urutan-urutan sebelum keberangkatan. Masalah peraturan perundang-undangan yang saya tahu memang ada,

tapi saya tidak tahu jelas nomor dan isi undang-undang tersebut”.

(Wawancara dengan Ridwan CPMI ke Jepang, pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 13.15 WIB).

Tanpa adanya pengetahuan mengenai perlindungan hukum, sulit mengharapkan orang untuk memahami fungsi hukum dan juga sulit untuk mengharapkan orang untuk mentaati hukum tersebut, pada akhirnya sulit mewujudkan kesadaran masyarakat terhadap perlindungan hukum. Akan tetapi, pengetahuan dan pemahaman terhadap hukum belum tentu menjamin timbulnya kesadaran masyarakat terhadap hukum apabila hukum tersebut tidak dipatuhi atau ditaati oleh warga masyarakat. Perlindungan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat manusia serta perlindungan hukumnya. Agar penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri dapat berhasil guna dan berdaya guna, Pemerintah perlu mengatur, membina dan mengawasi pelaksanaan perlindungan pada calon PMI dalam pra, masa dan purna penempatan.

a. Pra Penempatan

Calon TKI yang sebelum berangkat akan mengikuti penyuluhan dan diharuskan memenuhi syarat, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang. Pelatihan kerja ini diselenggarakan

berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kualifikasi ketrampilan atau keahlian.

“Calon PMI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi PMI ini bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon PMI, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon PMI atau PMI. Pendidikan dan pelatihan dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan sebelum keberangkatan PMI ke Negara tujuan.”

(Wawancara dengan Bpk Bahrizal, Kepala Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan BP3TKI Pekanbaru, pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 14.00 WIB).

Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pelatihan kerja bagi para calon PMI bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon PMI, memberikan pengetahuan tentang situasi, kondisi, budaya, agama dan resiko selama bekerja di luar negeri dan membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan, serta memberikan ketrampilan daalam mengerjakan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Hal ini dibuktikan dari penjelasan Ridwan calon PMI yang akan berangkat ke Jepang:

“Saya mendapat pelajaran dan pelatihan seperti bahasa jepang, budaya disana, maayoritas agama disana, pekerjaan yang akan

dilakukan disana, kondisi dan situasi pekerjaan, resiko selama bekerja di luar negeri dan sebagainya”.

(Waawancara dengan Ridwan CPMI ke Jepang, pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 13.15 WIB).

Pelajaran dan pelatihan kerja yang diberikan BP3TKI Pekanbaru pada calon PMI yang akan berangkat ke luar negeri sebagai pekerja rumah tangga berbeda dengan calon PMI yang bekerja di pabrik, calon PMI yang bekerja di rumah tangga lebih mendapat pelatihan khusus mengurus keperluan pekerjaan rumah tangga seperti pelatihan mencuci pakaian, menyetlika pakaian, membersihkan lantai, memasak yang baik dan sebagainya. Calon PMI yang bekerja dibagian rumah tangga juga diberikan pelatihan menjaga bayi, anak dan orang tua lanjut usia. Pelatihan ini seperti cara membikin susu, memandikan bayi dan memijit bayi, sedangkan pelatihan menjaga orang lanjut usia seperti cara memandikan, cara memijit dan memperlakukan orang tua sebagaimana mestinya. Keterangan ini diperjelas dengan ungkapan dari Nurmaliis mantan PMI dari Malaysia.

“Sewaktu saya dipelatihan, saya mendapat pelatihan seperti memasak, menyetlika, mencuci pakaian, bagaimana menggunakan alat-alat yang ada, membersihkan lantai, memijit anak kecil, cara menidurkan anak kecil, cara mengajarkan anak-anak belajar dan bermain, memijit orang tua lanjut usia, memandikannya, cara memperlakukan orang tua”.

(Waawancara dengan Nurmaliis mantan PMI dari Malaysia, pada tanggal 12 Juli 2018 pukul 09.00 WIB).

Undang-undang Republik Indonesia Nomor. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan PMI di luar Negeri, calon PMI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal PMI belum memiliki sertifikat kompetensi kerja, pelaksana penempatan PMI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Peraturan perundang-undangan tentang penempatan PMI di atas memperlihatkan, bahwa dari keseluruhan ketentuan yang ada di dalamnya tidak ada satu pun ketentuan yang memberikan pengaturan terhadap PMI di luar negeri yang tidak memiliki ketrampilan. Hal ini dapat dilihat bahwa semua peraturan hukum yang ada mensyaratkan perlunya ketrampilan bagi PMI ke luar Negeri.

Perlindungan Tenaga Kerja Pra Penempatan meliputi:

- 1) Calon Tenaga Kerja Indonesia betul-betul memahami informasi lowongan pekerjaan dan jabatan. Informasi ini diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja setempat bersama Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia.
- 2) Calon Tenaga Kerja Indonesia dijamin kepastian untuk bekerja di luar negeri ditinjau dari segi ketrampilan dan kesiapan mental. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan dipekerjakan di luar negeri harus memiliki ketrampilan sesuai dengan permintaan pengguna jasa dengan dibuktikan lulus tes atau uji ketrampilan yang diselenggarakan oleh lembaga latihan kerja.
- 3) Calon Tenaga Kerja Indonesia harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang telah ditandatangani pengguna jasa. Sebelum

menandatangani perjanjian kerja, calon Tenaga Kerja Indonesia harus membaca dan memahami seluruh isi perjanjian kerja.

- 4) Calon Tenaga Kerja Indonesia menandatangani perjanjian kerja yang telah ditandatangani pengguna jasa, dibuat rangkap 2 (dua). 1 (satu) rangkap perjanjian kerja untuk Tenaga Kerja Indonesia dan 1 (satu) rangkap untuk pengguna jasa.
- 5) Tenaga Kerja Indonesia wajib dipertanggungjawabkan oleh Perusahaan Jasa
- 6) Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) ke dalam program JAMSOSTEK.
- 7) Tenaga Kerja Indonesia harus membuka rekening pada salah satu Bank sebelum berangkat, untuk program pengiriman uang (Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2003, pp. 74-76)

Untuk meminimalkan terjadinya kekerasan dan perselisihan PMI memberikan perlindungan dan penempatan para PMI selama bekerja di Negara tujuan. BP3TKI Pekanbaru sudah memberikan pelatihan dan pendidikan untuk calon PMI yang akan berangkat ke negara tujuan, pendidikan dan pelatihan kerja bagi PMI bertujuan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon PMI, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi adat istiadat, budaya, agama dan resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan, memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon PMI atau PMI.

BP3TKI Pekanbaru mewajibkan bagi calon PMI yang akan berangkat wajib mengikuti pelatihan dan diharuskan memenuhi syarat, memiliki ketrampilan

atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh instansi yang berwenang. BP3TKI Pekanbaru menyediakan tempat pendidikan dan pelatihan untuk calon PMI yang akan berangkat, pendidikan dan pelatihan dilakukan paling lama 3 (tiga) bulan sebelum keberangkatan TKI ke luar negeri.

Menurut Pasal 41 dan Pasal 42 Undang undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri terdapat beberapa kewajiban calon PMI sebelum keberangkatan ke luar negeri. Berikut adalah beberapa kewajiban pendidikan dan pelatihan kerja dalam Pasal 41 tersebut:

- 1) Calon PMI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan.
- 2) Dalam hal PMI belum memiliki kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan, pelaksana penempatan PMI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Beberapa kewajiban pendidikan dan pelatihan kerja dalam Pasal 42 tersebut:

- 1) Calon PMI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
- 2) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon PMI sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan untuk :
 - a. Membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon PMI.

- b. Memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama dan risiko bekerja di luar negeri.
- c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas Negara tujuan.
- d. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon PMI/PMI

Sedangkan menurut Pasal 13 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia terdapat beberapa kewajiban calon PMI agar dapat ditempatkan ke luar negeri. Berikut adalah beberapa kewajiban memiliki dokumen meliputi:

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

Pemberian perlindungan dalam pendidikan dan pelatihan kerja pada BP3TKI Kota Pekanbaru di atas sudah sesuai dengan ketentuan pada Pasal 41 dan

Pasal 42 Undang undang 39 Nomor tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri yaitu calon PMI wajib melakukan pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan dan calon PMI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja dan juga telah melengkapi dokumen-dokumen persyaratan agar dapat ditempatkan di luar negeri sebagaimana ketentuan yang telah diatur di dalam Pasal 13 Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 yang diselenggarakan oleh BP3TKI Kota Pekanbaru. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Pekanbaru sudah menerapkan Pasal 41 dan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 serta Pasal 13 Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

b. Masa Penempatan

Perlindungan hukum berarti membahas hak-hak dan kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan PMI, berbicara tentang hak - hak pekerja PMI setelah melakukan kewajibannya. Hak dan kewajiban setiap calon PMI yang akan bekerja ke luar negeri sudah tercantum di dalam perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh 3 pihak yaitu calon PMI, pengguna jasa PMI yang bersangkutan dan pegawai pengawas Ketenagakerjaan. Perlindungan hukum atas hak-hak PMI dalam perjanjian kerja belum berjalan dengan baik. Lima orang dari 2 (dua) orang calon PMI yang akan bekerja ke Jepang dan 3 (tiga) orang mantan PMI yang bekerja di Malaysia tidak ada yang paham benar tentang apa yang dimaksud dengan hak

yang harus mereka terima selama bekerja di luar negeri. Mantan PMI dari Malaysia menyatakan:

“Saya tidak paham betul tentang apa yang dimaksud dengan hak. Yang saya ketahui, saya mendapat gaji setiap bulan dari majikan dimana gaji tersebut disimpan oleh majikan saya dalam buku tabungan dan buku tabungan tersebut dibawa oleh majikan saya. Selama bekerja saya tidak pernah membawa buku tabungan saya sendiri. Saya hanya diperlihatkan sebentar setelah gaji saya dimasukkan ke tabungan setiap bulannya, dan gaji saya itu lebih sedikit dari rekan-rekan saya yang lain”.

(Waawancara dengan Risma mantan PMI dari Malaysia, pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 11.00 WIB).

Pekerja TKI rata-rata memiliki cara berfikir dan cara pandang yang masih lemah terutama TKI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga. TKI yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga lebih suka pasrah dan menerima segala kebijakan yang telah ditetapkan oleh majikannya, sehingga pekerja rumah tangga yang berani berfikir kritis untuk memperjuangkan nasibnya sendiri belum bisa terwujud. Kenyataan tersebut dipertegas lagi oleh mantan TKI yang berasal dari Malaysia:

“Saya tidak tau tentang hak-hak yang harusnya saya dapatkan selama saya kerja di luar negeri, orang kecil seperti saya tidak berani minta macam-macam bang, yang penting upah saya dibayar saja sudah cukup bagi saya bang. Dari pada saya nanti di pecat atau dianiaya seperti teman-teman saya yang lainnya, malah saya tidak dapat pekerjaan lagi”.

(Wawancara dengan Rita mantan PMI dari Malaysia, pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 09.00 WIB).

Dari wawancara tersebut dapat diketahui, pekerja PMI yang mempunyai cara pandang yang sempit diatas sering kita jumpai dan dapat kita maklumi jika kita lihat dari latar belakang keluarga yang kebanyakan dari keluarga miskin yang tidak mampu meneruskan sekolah keperguruan tinggi, mempunyai pekerjaan dan memperoleh penghasilan merupakan sebuah kebanggaan tersendiri bagi pekerja PMI yang rata-rata berpendidikan rendah.

BP3TKI menjamin pencapaian tujuan penempatan dan perlindungan tanpa mempersoalkan pembedaan atau pemisahan mengenai pelaksana penempatan dan yang paling penting dan terutama adalah mengkedepankan kualitas pelayanan terhadap perlindungan PMI.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Kota Pekanbaru Bahrizal menyatakan:

“Bahwa setiap TKI yang berada di luar negeri mendapatkan perlindungan atas hak-hak yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kerja. Adapun isi dari perjanjian kerja adalah nama dan alamat pengguna, nama dan alamat TKI, jabatan atau jenis pekerjaan, hak dan kewajiban para pihak, kondisi dan syarat kerja meliputi: upah dan cara pembayaran, hak cuti dan waktu istirahat, fasilitas dan jaminan sosial dan jangka waktu perjanjian kerja”.

(Wawancara dengan Bpk Bahrizal, Kepala Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan BP3TKI pada tanggal 11 Juli 2018 pukul 14.00 WIB)

Setiap calon TKI juga harus ikut sebagai peserta program jaminan sosial tenaga kerja dan sistem jaminan sosial tenaga kerja atau asuransi lainnya di Negara setempat TKI bekerja. Perlindungan Tenaga Kerja Selama Penempatan meliputi :

- a. Penanganan masalah perselisihan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa. Apabila terjadi permasalahan antara Tenaga Kerja Indonesia dengan pengguna jasa maka harus diselesaikan dengan cara musyawarah. Jika dianggap perlu dapat meminta bantuan KBRI di negara setempat akan tetapi keterlibatan KBRI hanya bersifat pemberian bantuan saja tanpa mencampuri urusan instansi berwenang di negara setempat.
- b. Penanganan masalah Tenaga Kerja Indonesia akibat kecelakaan, sakit, atau meninggal dunia. Apabila Tenaga Kerja Indonesia terkena kecelakaan, sakit, atau meninggal dunia di luar negeri maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia bertanggung jawab sepenuhnya, dan mengurus harta peninggalan dan hak – hak Pekerja Migran Indonesia yang belum diterima untuk diserahkan pada ahli waris yang bersangkutan.
- c. Perpanjangan perjanjian kerja, dalam hal ini Pekerja Migran Indonesia dapat meminta bantuan pengguna jasa atau perwakilan Luar Negeri atau mitra usaha dan wajib memperpanjang kepesertaan program JAMSOSTEK sesuai perjanjian kerja.

d. Penanganan proses cuti. Bagi Pekerja Migran Indonesia yang akan menjalani cuti maka kepengurusannya dilakukan di Perwakilan Republik Indonesia di negara setempat dibantu oleh mitra usaha atau Perwakilan Luar Negeri atau pengguna jasa Pekerja Migran Indonesia. Sedangkan bagi Pekerja Migran Indonesia yang menjalani cuti dan pulang ke tanah air serta dibekali re-entry visa, harus melaporkan kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia pengirim dan Perusahaan Jasa Pekerja Migran Indonesia pengirim harus melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat. (Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2003, pp. 77 - 79)

Pengawasan yang dilakukan oleh BP3TKI Kota Pekanbaru terhadap para PMI antara lain mengenai kedatangan, keberadaan calon PMI ke negara tujuan sampai masa kontrak perjanjian habis, hal ini mendeteksi tidak adanya PMI yang illegal dan sesuai dengan prosedur yang ada didalam aturan Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam perlindungan masa penempatan BP3TKI Pekanbaru sebelumnya telah memberi pengarahan tentang hak dan kewajiban calon PMI selama bekerja di negara tujuan. Akan tetapi hasil penelitian menemukan kurangnya para PMI mendapatkan hak dan kewajiban selama mereka bekerja di luar negeri, setiap calon PMI mempunyai hak dan kewajiban yang sama salah satunya memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.

Kenyataan yang ada masih adanya PMI yang belum langsung menerima upahnya dan standart upah yang diterimanya tidak sesuai dengan standar upah

yang berlaku di Negara tujuan. Upah yang harusnya diterima oleh PMI dipegang oleh majikan dan dimasukkan ke buku tabungan dan tidak langsung dipegang oleh PMI tersebut.

Menurut Pasal 6 Undang undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia terdapat beberapa hak dan kewajiban calon PMI dalam masa penempatan di luar negeri. Berikut adalah beberapa hak dan kewajiban setiap calon PMI tersebut:

- a. Mendapat 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 diluar negeri,
- d. Memperoleh pelayanan yang professional dan manusiawi serta perlakuan tanpa deskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja,
- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut,
- f. Memperoleh upah sesuai dengan standart 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 sebagai mana 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 dinegara tujuan penempatan,
 - l. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan pekerja migran Indonesia kedaerah asal dan/atau,
 - m. Memperoleh dokumen dan perjanjian kerja calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia.

Pemberian perlindungan dalam masa penempatan PMI pada BP3TKI Kota Pekanbaru di atas tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 6f Undang -undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri yaitu setiap calon PMI meperoleh upah sesuai dengan standard upah yang berlaku di negara tujuan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Kota Pekanbaru belum bisa menerapkan Pasal 6f UndangUndang tentang penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri.

c. Purna Penempatan

Berakhirnya perjanjian kerja dan tidak adanya perpanjangan perjanjian kerja mengharuskan para TKI kembali ke daerah asal mereka masing-masing, setiap TKI yang akan kembali ke Indonesia wajib melaporkan kepulangannya kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tempat TKI bekerja. Semua biaya kepulangan TKI ditanggung oleh majikan, walaupun ada TKI yang harus membiayai perjalanan sendiri karena TKI tersebut kemungkinan besar memiliki masalah dengan majikannya atau pihak-pihak lain.

Perlindungan Tenaga Kerja Purna Penempatan meliputi 3 (tiga) kegiatan yaitu :

- a. Kepulangan setelah melaksanakan perjanjian kerja. Dengan berakhirnya masa kontrak, pengguna jasa harus membiayai kepulangan Tenaga Kerja Indonesia ke Indonesia.
- b. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena suatu kasus. Apabila hal ini terjadi maka Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia pengirim harus melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat dan menyelesaikan administrasi setelah Tenaga Kerja Indonesia tiba di tanah air.
- c. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena alasan khusus. Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia karena suatu alasan khusus di luar perjanjian kerja dapat dilakukan apabila mendapat persetujuan dari pengguna jasa dan sepengetahuan perwakilan Republik Indonesia. Biaya kepulangan Tenaga Kerja Indonesia diatur atas kesepakatan antara Tenaga Kerja

Indonesia dan pengguna jasa. Pengurusannya dibantu oleh pengguna jasa, mitra usaha dan atau perwakilan Luar Negeri. (Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, 2003, pp. 79-80)

Perlindungan purna penempatan dilakukan sewaktu perjanjian kerja sudah selesai, pengawasan yang dilakukan BP3TKI Kota Pekanbaru mencatat dan menerima laporan hasil data kepulangan para PMI yang akan kembali ke Indonesia, serta memberikan perlindungan selama perjalanan ke daerah PMI berasal. Hal ini menghindari adanya tindakan dari pihak-pihak yang tidak berkepentingan mengganggu perjalanan para PMI dari tempat mereka bekerja.

Penelitian yang penulis dapatkan semua biaya kepulangan ditanggung oleh majikan atau perusahaan yang bersangkutan, walaupun ada yang membiayai perjalanan sendiri disebabkan PMI tersebut memiliki masalah dengan majikannya atau melanggar kontrak perjanjian. BP3TKI Kota Pekanbaru memberikan fasilitas kemudahan dalam kepulangan PMI ke daerah asal dan memberikan fasilitas kesehatan bagi PMI yang sakit dalam perjalanan pulang ke Indonesia.

Menurut Pasal 24 Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri terdapat beberapa hal-hal menyangkut perlindungan PMI yang akan kembali ke Indonesia. Berikut adalah beberapa hal yang menyangkut perlindungan kepulangan PMI tersebut:

- 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 social dan reintegrasi social, dan
- e. Pemberdayaan pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Pemberian perlindungan purna penempatan kepada TKI pada BP3TKI Kota Pekanbaru di atas sudah sesuai dengan ketentuan Pasal 24 Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri yaitu pemberian fasilitas kemudahan dan fasiliatas kesehatan selama kepulangan para PMI ke Indonesia, memberikan upaya perlindungan terhadap PMI dari kemungkinan adanya tindakan pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab selama kepulangan PMI, hal itu menyebabkan kerugian para PMI dalam kepulangannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Pekanbaru sudah menerapkan Pasal 24 Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri.

B. Hambatan-hambatan yang dihadapi BP3TKI Pekanbaru untuk Melindungi PMI ke Luar Negeri.

A. Kesalahan dari pihak PMI

Beberapa kasus penganiayaan dan pelanggaran hak Pekerja Migran Indonesia di luar negeri menunjukkan kekurangsiapan PMI untuk bekerja di luar negeri. Diantaranya kendala bahasa untuk berkomunikasi. Selain itu juga karena faktor pengguna jasa PMI yang bersikap berlebihan saat menemukan kesalahan kerja PMI itu.

“Dari kasus yang dialami PMI 80 persen diantaranya karena ketidaksiapan mereka bekerja di luar negeri, sehingga para PMI Belum tahu betul tentang kerja dan kondisi negara tujuan mereka akan bekerja, hal ini banyak menyebabkan perselisihan antara para pekerja dan majikan.”

Wawancara dengan Bpk Bahrizal, Kepala Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan BP3TKI pada tanggal 12 Juli 2018 pukul 14.00 WIB).

Pihak BP3TKI Kota Pekanbaru sendiri juga terus berupaya melakukan sosialisasi dan edukasi kepada para pekerja agar mengikuti peraturan dan ketentuan yang disyaratkan agar meraih sukses bekerja diluar negeri selain itu juga menggandeng mitra kerja perusahaan penyalur PMI untuk memberikan penjelasan lengkap termasuk ketentuan kontrak kerja guna menjalin hak PMI selama masa kontrak kerjanya.

Pelaksanaan perlindungan terhadap PMI dalam pra, masa dan purna menurut BP3TKI selalu berjalan dengan baik, dalam pelaksanaan perjanjian antara majikan, calon PMI, dan Perusahaan terjalin hubungan yang baik. BP3TKI Provinsi Jawa Tengah selaku sebagai tempat pelayanan penempatan perlindungan bagi PMI dan penengah antara PMI dan majikan apabila diantara PMI dan majikan terjadi persengketaan atau permasalahan. Apabila ada permasalahan antara PMI dan majikan maka BP3TKI berusaha menyelesaikan permasalahan itu dengan jalan damai yaitu melalui musyawarah. Tetapi apabila musyawarah yang telah dilakukan tidak dapat penyelesaian, maka permasalahan yang sedang terjadi akan dimintakan bantuan penyelesaian pada pemerintah Indonesia yang ada di Negara tempat dimana PMI tersebut bekerja (Kedutaan Indonesia).

Berdasarkan kendala-kendala yang dihadapi BP3TKI Pekanbaru dalam pelaksanaan perlindungan hukum terhadap PMI:

“Bahwa pihak BP3TKI selalu siap kapan saja membantu menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi oleh TKI.

Jika terjadi kasus hukum yang melibatkan TKI, BP3TKI bekerja sama dengan kedutaan besar dinegara bersangkutan untuk memberikan bantuan hukum secara gratis kepada para TKI”.

(Wawancara dengan Bpk Bahrizal, Kepala Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan BP3TKI pada tanggal 12 Juli 2018 pukul 14.00 WIB).

Adanya tindak kekerasan yang dialami Pekerja Migran Indonesia (PMI) akibat perbedaan undang-undang (UU) ketenagakerjaan kedua negara. Negara yang memiliki perbedaan undang-undang tentang ketenagakerjaan dengan Indonesia, salah satunya adalah Malaysia.

Adanya perbedaan undang-undang yang mengatur permasalahan ketenagakerjaan mengakibatkan kasus kekerasan terhadap PMI sering terjadi, dan tidak mendapatkan penanganan sesuai dengan yang diharapkan masyarakat Indonesia. Menurut BP3TKI, perbedaan mencolok pada undang-undang tentang ketenagakerjaan dengan Indonesia yang mengakibatkan tindakan kekerasan terhadap PMI, terutama berkaitan dengan unsur pemenuhan hak asasi manusia (HAM) dan jaminan sosial bagi para PMI yang diatur dalam undang-undang tersebut. Pemberian perlindungan yang diberikan oleh BP3TKI apabila PMI mempunyai permasalahan dapat berupa bantuan penyelesaian atas kasus yang sedang terjadi pada PMI.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah PMI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus perlakuan yang tidak manusiawi terhadap PMI khususnya PMI yang bekerja sebagai Pinata Rumah Tangga (PRT). Berdasarkan hasil penelitian di BP3TKI Kota Pekanbaru bahwa kasus yang dialami PMI

kebanyakan karena kesalahan para PMI yang bekerja di luar negeri, disebabkan rendahnya tingkat keterampilan dan kurangnya kemampuan dalam berbahasa, hal ini menyebabkan banyaknya kasus kekerasan yang dialami PMI yang sedang bekerja di negara tujuan.

Menurut Pasal 6 Undang undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri yang sudah dijelaskan di atas, terdapat beberapa hak dan kewajiban calon PMI dalam masa penempatan di luar negeri. Pemberian perlindungan yang dihadapi PMI yang bermasalah pada BP3TKI Pekanbaru di atas tidak sesuai dengan ketentuan pada Pasal 6 poin (g) Undang undang 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri yaitu setiap calon PMI 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. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Pekanbaru belum bisa menerapkan Pasal 6 poin (g) Undang undang 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri.

B. Tingkat Pendidikan PMI

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap calon dan mantan PMI asal Malaysia sebagian besar berpendidikan rendah, dari 5 (lima) orang calon dan mantan PMI, 2 (dua) orang diantaranya lulusan SMA atau sederajat, 3 (tiga) orang yang lulusan SMP. Dari data yang didapat diketahui bahwa pendidikan yang dimiliki PMI dapat menjadi kendala dalam pemberian perlindungan hukum. Para PMI yang hanya lulus dari SD, SLTP, dan SLTA akan bingung ketika ditanya

tentang arti atau maksud dari kata perlindungan dan jawaban yang diberikan atas pertanyaan itu adalah “Adanya perlindungan, supaya saya aman”. Tetapi ketika diminta penjelasan terhadap jawaban itu mereka menjawab “Saya tidak tahu atas perlindungan yang diberikan kepada saya. Yang saya tahu saya aman”.

(Wawancara, tanggal 11 dan 12 Juli 2018).

Pada hal didalam Undang-Undang No 18 Tahun 2017 pasal 5 poin pertama, setiap calon PMI untuk dapat menjadi PMI yang baik harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi Calon PMI yang diperkerjakan pada pengguna perorangan sekurang-kurangnya 21 tahun. Dan Pasal 80 yang berbunyi Disnakertrans Kabupaten atau Kota daerah asal Calon TKI melakukan seleksi tentang: Umur, pendidikan, kesehatan, baik fisik maupun administratif. Bagi yang memenuhi syarat ditetapkan sebagai Calon TKI dan akan disalurkan melalui PPTKIS untuk proses penempatan.

Hal ini menunjukkan adanya perlindungan Calon PMI maupun PMI. Perlindungan Calon PMI dan PMI dilaksanakan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan Undang-undang No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran ini tidak berjalan dengan lancar. Dari penjelasan di atas membuktikan bahwa pendidikan berperan utama dalam pemberian perlindungan terhadap PMI yang bekerja di luar negeri.

PMI memiliki pola pikir dan cara pandang yang lemah, mereka lebih suka pasrah dan menerima segala kebijakan yang telah ditentukan perusahaan, sehingga sulit untuk membentuk tenaga kerja yang berfikir kritis dan berani

membela hak-haknya. Jadi rendahnya pendidikan yang mereka miliki membuat mereka selalu pasrah dan bertindak pasif dalam menerima keadaan.

Menurut Pasal 5 Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri terdapat beberapa perekrutan dan seleksi calon TKI yang akan ke luar negeri. Berikut adalah beberapa perekrutan dan seleksi setiap calon TKI tersebut:

- 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.

Hambatan dalam rendahnya pendidikan dan umur yang dimiliki TKI pada BP3TKI Pekanbaru di atas belum sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI di luar negeri yaitu calon TKI berusia se berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun dan berpendidikan sekurang-kurangnya lulusan Sekolah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa BP3TKI Pekanbaru belum menerapkan Pasal 5 Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dengan baik.

BP3TKI belum mampu menghentikan praktek calo yang dapat merugikan PMI, tetapi BP3TKI berupaya untuk menghentikan praktek yang dapat merugikan para PMI tersebut. BP3TKI Pekanbaru akan membuat sistem seleksi ke para petugas perekrut tenaga kerja tersebut, yang sudah lulus dan siap menjadi petugas

perekrutan tenaga kerja maka akan diberikan kartu identitas petugas rekrut. Seksi perlindungan dan pemberdayaan BP3TKI Pekanbaru mengatakan bagi petugas yang tidak punya berarti ya ilegal. Agar tidak ada tenaga kerja yang tersiksa di luar negeri.

“Salah satunya dapat diterapkan oleh pemerintah daerah melalui penciptaan sistem layanan bersama kepada calon TKI/TKI yang mengedepankan kualitas, kecepatan, kemudahan, serta prinsip murah dan aman. Dengan ini BP3TKI mengurangi adanya praktek yang merugikan para TKI”

(Wawancara dengan Bpk Bahrizal, Kepala Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan BP3TKI pada tanggal 12 Juli 2018 pukul 14.00 WIB).

Semua instansi pemerintah yang berkepentingan PMI harus terlibat secara penuh sampai terdapat dipastikan nasib PMI akan lebih baik, penempatan dan perlindungan PMI menjadi lebih optimal, rekrutmen pada calon PMI akan semakin akuntabel melalui pelatihan yang sungguh-sungguh, di samping menguntungkan citra pemerintah Indonesia karena dapat menciptakan PMI berstandar kerja memadai untuk pasar kerja internasional.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian yang dipaparkan oleh penulis diatas, maka dapat dibuat suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum atas hak-hak PMI dalam bekerja belum berjalan dengan baik, kurangnya pengarahan tentang hukum bagi para PMI, hal ini mempersulit para PMI dan menghilangkan rasa aman bagi PMI sewaktu di luar negeri.
2. Kendala pelaksanaan perlindungan hukum terhadap PMI adalah adanya kesalahan yang dilakukan oleh PMI, yaitu tidak melaporkan permasalahannya pada pemerintah Indonesia di tempat PMI bekerja, pendidikan yang dimiliki PMI masih rendah. BP3TKI berupaya mengadakan bursa kerja PMI ini diharapkan dapat menjadi wahana komunikasi antara pencari kerja dan perusahaan penyalur PMI. Usaha ini bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang berakibat kerugian saat penempatan dan penyaluran PMI.

B. Saran

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan berkaitan dengan perlindungan hukum menurut Undang-undang Nomor. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan PMI adalah sebagai berikut:

1. PMI yang sedang bekerja di luar negeri, ketika sedang mengalami permasalahan dengan majikan atau pengguna jasa dalam pemenuhan hak-hak PMI, hendaknya melaporkan hal tersebut pada pemerintah Indonesia yang berada ditempat tujuan PMI bekerja.
2. Meningkatkan pelayanan bagi calon PMI/PMI dalam pra, masa atau purna kerja.
3. Meningkatkan seleksi atau penelitian dokumen-dokumen yang akan digunakan untuk kelengkapan para PMI.
4. Meningkatkan pembinaan dan penyuluhan bagi para PMI yang akan bekerja, sehingga para PMI siap untuk diterjunkan.
5. Meningkatkan penyuluhan terhadap PMI dan diharuskan memenuhi syarat, memiliki ketrampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Agusmidah, 2010, *“Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, USU Pers, Medan.

Anggraini& Fudianti , 2009 *“Kebijakan Pemerintah Indonesia tentang Perlindungan TKI dalam Pemenuhan Hak Dasar TKI di Luar negeri (Studi Kasus)”*, Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.

Djumalji, F.X, 2008, *“Perjanjian Kerja”*, Sinar Grafika, Jakarta.

Husni, Lalu, 2006, *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

I Dewa Rai Aswata dengan Judul, 2006, *“Aspek Perlindungan Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri”*, Universitas Diponegoro, Semarang

Ihsan, 2009, *“Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Tinjauan Hukum Islam Terhadap Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Di Luar Negeri”*, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.

Koesparmono Irsan, Armansyah, 2016 *“Hukum Ketenagakerjaan : Suatu Pengantar”*, Erlangga, Jakarta.

Notoadmodjo, Soekidjo, 1998 *“Pengembangan Sumber Daya Manusia”*, Rineka Cipta, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 2014, *“Pengantar Penelitian Hukum”*, UI Press, Jakarta.

Sudikno Mertokusumo, 2003 *“Mengenal Hukum: Suatu Pengantar”*, Liberty, Jakarta.

Sudarso, 2007, *“Kamus Hukum”*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sunggono, Bambang, 2005, *“Metodologi Penelitian Hukum”*, Rajawali Pers, Jakarta.

Syafrinaldi, dkk, *“Buku Panduan Penulisan Skripsi”*, UIR Press, Pekanbaru.

Tjiptoherijanto, Prijono, 1996, *“Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan Nasional”*, Lembaga Penerbit FE Universitas Indonesia, Jakarta.

Thamrin S, 2017, *“Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia”*, Alaf Riau, Pekanbaru.

B. Jurnal

Fithriatus Shalihah, 2017, Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif Ham, Vol 01, No. 02

Lidia Febrianti, 2017 *“Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Tenagakerja”* Jurnal Hukum, Vol. 1.

Ratih Probosiwi, 2015 *“Analisis UU Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri”*, Jurnal Kawistra, Balai Besar Penelitian dan Pengembangan Pelayanan Kesejahteraan Sosial (B2P3KS) Yogyakarta, Kementrian Sosial RI, Yogyakarta, Vol. 5.

Rahardjo, Satjipto, 1997, "*Pendayagunaan Sosiologi Hukum Untuk Memahami Proses-proses Dalam Konteks Pembangunan dan Globalisasi*", Jurnal Hukum, Vol. 2.

Tri Listiani, dkk, "*Kendala Perlindungan Hukum Terhadap Buruh Migran di Kabupaten Cilacap*", Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 12 No. 2 Mei, 2012, hlm.313.

C. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

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

Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

D. Internet

<http://pekanbaru.tribunnews.com/2018/01/30/polisi-gagalkan-pengirima-23-tki-ilegal-melalui-bengkalis>

<http://www.bnp2tki.go.id/read/13967/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-Periode-1-JANUARI-S.D-31-DESEMBER-2018.html>

E. Lain-lain

Majalah Tenaga Kerja, Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Vol 37, 1999, hal. 14.

