BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejak lahir di dunia, manusia telah bergaul dengan manusia-manusia lain di dalam suatu wadah yang bernama masyarakat. Mula-mula di antara mereka berhubungan dengan orang tuanya dan semakin meningkat umurnya, semakin luas pula daya cakup pergaulannya dengan manusia lain di dalam masyarakat tersebut.[1]

Setiap manusia menyandang kepentingan, seperti makan, tempat tinggal, pakaian, hidup aman, bermain, belajar, bekerja, berkeluarga dan sebagainya.[2] Pada dasarnya, orang lebih menyukai bekerja di suatu tempat yang dekat dan terjangkau dari tempat tinggalnya. Namun, karena berbagai alasan, ada sebagian orang yang memilih atau terpaksa bekerja di luar Negeri untuk mendapatkan penghasilan yang lebih besar, meskipun harus merelakan untuk jauh dari sanak saudara.

Tempat bekerjanya seseorang, ada yang bekerja di dalam Negeri dan ada juga yang bekerja di luar Negeri. Di dalam Negeri rata-rata bidang pekerjaannya di bidang pertanian, perindustrian, maupun perdagangan. Lapangan kerja di dalam Negeri saat ini semakin sempit, keahlian yang dimiliki kurang, gaji yang diterima rendah dan tidak bisa mencukupi kebutuhan hidupnya sehingga kemiskinan semakin merajalela.

---

[1] Soerjono Soekanto, "*Pokok-Pokok Sosiologi Hukum", Cetakan Ke-23*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hal 1.
[2] Zulfatun Ni'mah, *"Sosiologi Hukum"*, Teras, Yogyakarta, 2012, hal 1.

Pertumbuhan dan perkembangan populasi penduduk Indonesia yang sangat pesat menjadi pekerjaan berat bagi pemerintah Indonesia untuk menyediakan berbagai lapangan pekerjaan. Pemerintah selalu berupaya untuk mengatasi masalah pengangguran. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya disebut UUD 1945) bahwa: "Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Setiap warga negara memenuhi hak dan mendapat pekerjaan, Pemerintah Indonesia melakukan perjanjian bilateral dengan berbagai negara yang dapat membantu mempekerjakan warga Negara Indonesia di luar negeri yang disebut dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut UU PMI) menegaskan bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wiiayah Republik Indonesia.

Pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) saat ini merupakan salah satu solusi terbaik bagi Negara guna mengurangi pengangguran serta memenuhi kebutuhan ekonomi para pekerja. Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri biasanya melalui agen penyalur penempatan tenaga kerja. Saat ini agen Penyalur Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI, istilah yang dipakai saat itu adalah PPTKI) di setiap wilayah semakin berkembang, tidak hanya dari pemerintah tetapi pihak swasta juga turut bekerja sama dengan

pemerintah guna mengirimkan atau menempatkan Pekerja Migran Indonesia di berbagai Negara. Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut PMI, menurut Peraturan Pemerintahan Rebuplik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (selanjutnya disebut PP PPPMI), Pasal 1 angka 1 menegaskan bahwa Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah kegiatan pelayanan yang diberikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.

Masalah PMI yang sering terjadi adalah adanya calo dan sponsor pada pengiriman PMI. Pelayanan birokrasi harus sangat selektif dan juga terbuka. Dimulai dari pemilihan pekerja yang akan diberangkatkan, pemberangkatan dan juga pemulangan. Para pekerja atau PMI harus paham dengan kondisi atau keadaan tempat pekerja yang nantinya akan ditempatkan. Kontrak kerja harus jelas dan transparan.[3]

Pekerja Migran adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Pekerja Migran di Indonesia sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih

[3] Prastika Handayani, "*Perjajian Bilateral Indonesia dengan Malaysia terahadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI)"*, Lex Jurnaliisia, Vol-11 No. 1, April 2014, Halaman 31.

tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan. [4]

Indonesia merupakan salah satu negara dengan jumlah pengangguran yang sangat besar. Hal tersebut terjadi karena banyaknya pekerja yang kehilangan pekerjaannya ditambah dengan angkatan kerja baru yang belum mendapatkan pekerjaan karena terbatasnya kesempatan kerja yang tersedia. Hal tersebut mengakibatkan tingkat penganguran yang semakin tinggi. Salah satu alternatif yang dapat ditempuh untuk mengurangi penganguran, di saat peluang dan kesempatan kerja didalam negeri sangat terbatas, adalah migrasi melalui penempatan pekerja migran Indonesia (PMI) ke luar negeri.[5]

Memiliki jumlah penduduk di Indonesia sekitar 273,5 juta jiwa pada tahun 2020. [6] Seiring bergulirnya waktu, dari tahun ke tahun jumlah penduduk Indonesia semakin bertambah padat sehingga angka pengangguran juga bertambah setiap tahunnya. Hal ini jika tidak diimbangi dengan adanya penyedia lapangan pekerjaan yang banyak dan memadai, maka tiap tahun dapat diprediksi ju.mlah pengangguran, kemiskinan, dan tindak kejahatan akan meningkat.

Pada zaman yang modern saat ini, para penduduk harus dituntut untuk dapat melangsungkan hidupnya dengan kehidupan yang layak, sejahtera dan terjamin, agar para penduduk tersebut dapat menikmati kehidupan yang jauh dari kemiskinan, kesengsaraan dan tentunya juga akan mengurangi beban

---

[4] https://disnaker.bulelengkab.go.id/informasi/detail/artikel/banyaknya-pengangguran-karana-kurangnya-pelatihan-keterampilan-kerja-11

[5] Husni Lalu, "P*engantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia",* PT Raja Grafindo, Jakata, 2003, hlm. 25.

[6] https://www.bps.go.id/pressrelease/2021/01/21/1854/hasil-sensus-penduduk-2020.html

pemerintah untuk melakukan upaya dalam rangka menyejahterakan rakyatnya. Tak heran demi menikmati kelangsungan hidup yang lebih baik, banyak penduduk saat ini rela mencari pekerjaan yang jauh dari keluarga sanak family di rumah, dengan bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia ke Luar negeri.[7]

Masalah ketenagakerjaan Indonesia dari tahun ke tahun dihadapkan pada pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi di satu sisi, sementara tingkat pendidikan dan keahlian yang masih belum memadai dan lapangan kerja yang terbatas di sisi lain. Pemerintah berusaha untuk mengurangi angka pengangguran dan juga meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja di Indonesia. Oleh karena itu, penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu alternatif/pilihan dalam menyelesaikan masalah tersebut.

Penempatan tenaga kerja di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan) diatur dalam Pasal 33 dibagi menjadi:

1. Penempatan tenaga kerja di dalam Negeri.
2. Penempatan tenaga kerja di lur negeri.

Penempatan tenaga kerja di dalam Negeri terdiri dari:

a. Antar kerja antar daerah yaitu antar kerja antar kantor wilayah departemen tenaga kerja dalam wilayah republik Indonesia.
b. Antar kerja lokal adalah antar kerja antar kota dalam suatu wilayah kerja kantor wilayah departemen tenaga kerja.

[7] Sulfidar, "*Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi dan Jumlah Penduduk Terhadap Tingkat Pengangguran Di Kabupaten Aceh Timur"*, Jurnal Samudera Ekonomika, Vol. 1, No. 1, Maret 2010, hlm. 95.

Penempatan tenaga kerja di lur negeri atau sering disebut pula antar kerja antar negara adalah pelaksanaan dari perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, yang disebut dengan pekerja migran. Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

PP PPPMI dalam Pasal 1 angka 7 menjelaskan tentang pengertian Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana Penempatan Pekerja Migran Indonesia dan Calon Pekerja Migran Indonesia yang memuat hak dan kewajiban setiap pihak, dalam rangka Penempatan Pekerja Migran Indonesia di negara Tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-undang No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri. Konsideran UU PPKMI huruf a, b dan c pada intinya menegaskan bahwa: (a) bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana; (b) negara menjamin hak, kesempatan, dan

memberikan pelindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan; dam (c) pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia;

Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.[8]

Perlindungan terhadap buruh/pekerja merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari perlindungan terhadap warga negara sebagai kewajiban negara. Hak-hak dasar sebagai manusia harus terpenuhi dengan mendapatkan perlindungan dimana saja mereka berkerja untuk mendapatkan hak-hak dasarnya. Perlindungan tersebut tidak memandang

[8] Dewa Gede Sudika Mangku, Ni Putu Rai Yuliartini, "*Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kab. Buleleng dalam Penempatan dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri"*, Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksa, Vol. 8 No. 2, Mei 2020 Hal. 24.

status warga negaranya, sehingga mereka mendapatkan kehidupan yang layak sebagai sesorang manusia sesuai dengan Pasal 28 D Ayat (3) UUD NRI 1945, yaitu: Setiap warga negara memiliki hak untuk bekerja dan mendapat imbalan serta perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.[9]

Peraturan pelaksanaan dari Pasal 48 UU PMI adalah Perpres 90 tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Badan ini dibentuk dengan maksud untuk mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan pelayanan dalam rangka penempatan dan pelindungan pekerja migran Indonesia. BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

Menurut Deputi Kepala BNP2TKI Bidang Penempatan, perjanjian kerja adalah perjanjian tertulis antara TKI dengan pengguna atau majikan yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.[10] Definisi perjanjian kerja tersebut tidak jauh berbeda dengan definisi perjanjian kerja yang diatur dalam KUHPerdata Bab VIIA, Bagian I, Pasal 1601a yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan dengan upah selama waktu tertentu.

---

[9] Fatkhul Muin, "*Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia", Jurnal Cita Hukum*, FSH UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Vol. No. 1, Juni, 2015, Hal. 12.

[10] Ade Adam Noch, "*Pengertian Perjanjian Kerja MENURUT Kepala Deputi BNP2TKI",* www.bnp2tki.go.id, diakses tangal 10/10/21.

Selain membentuk BP2MI, pemerintah juga bekerja sama atau berkoordinasi dengan pemerintah daerah dan/ atau perusahaan swasta yaitu Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Koordinasi ini dibuat bukan hanya semata-mata agar meringankan tugas pemerintah pusat tetapi agar proses dari perekrutan, penempatan hingga kontrak habis bisa lebih terpantau. P3MI ini dinaungi oleh pemerintah pusat melalui undang-undang dan juga dibawah pihak Kementerian Tenaga Kerja melalui Permenaker. Hal ini juga ditambah dengan haruslah P3MI ini berbadan hukum perseroran terbatas, sehingga mendapatkan legalitas yang jelas.[11]

Salah satu P3MI yang mengirimkan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah PT PELITA KARYA JUHARI. PT tersebut merupakan pelaksana penempatan Pekerja Migran yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran di luar negeri. Sebelum pemberangkatan Pekerja Migran, Pekerja Migran Indonesia atau disingkat PMI wajib melaksanakan perjanjian kerja, yaitu perjanjian kerja. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja adalah suatu Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Beberapa perjanjian yang berlaku di PT PELITA KARYA JUHARI adalah surat perjanjian kerja sama penempatan yang berisi perjanjian

[11] Rosalinda Candra Yulianita, "*Perlindungan Hukum bagi Pekerja Migran Indonesia yang Dipekerjakan Tidak Sesuai dengan Perjanjian Penempatan"*, Junist. Diction, Vol. 4. No. 5, September, 2021, Hal. 14.

tertulis antara pelaksana penempatan Pekerja Migran dengan mitra usaha. Selanjutnya perjanjian tertulis dengan PMI dengan Pekerja Migran yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan serta perlindungan Pekerja Migran di Negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Salah satu Pekerja Migran yang melakukan penandatanganan perjanjian kerja dengan PT PELITA KARYA JUHARI PATI selang beberapa hari diberangkatkan ke negara tujuan yaitu Hongkong, Setelah berjalannya waktu yang belum genap satu tahun, terjadilah sebuah kecelakan kerja yang menimpa pekerja migran yang disebabkan karena gangguan mental atau stres dengan alasan tidak kerasan dan ingin pulang ke Indonesia. Agency akhirnya memulangkan setelah melewati beberapa proses untuk syarat kepulangan. Pekerja migran tersebut sudah terikat perjanjian kerja selama dua tahun dengan PT, dan kini pekerja migran belum bisa melaksanakannya sesuai dalam perjanjian kerja (belum dua tahun), sehingga timbullah wanprestasi dari pekerja migran tersebut, yaitu belum bisa melaksanan kewajiban membayar biaya penempatan sesuai yang tertulis dalam perjanjian kerja.

PT PELITA KARYA JUHARI PATI selaku salah satu pihak dalam perjanjian dengan pekerja migran mengalami kerugian. Kelalaian dari pekerja migran yang tidak melakssanakan kewajibannya tersebut tentu berakibat adanya pertanggungjawaban dari pekerja migran untuk mengganti rugi terhadap agen penyalur.

PT PELITA KARYA JUHARI PATI juga menerapkan kewajiban sesuai dengan undang-undang yang berlaku, namun pada kenyataanya kini pekerja migran belum bisa memenuhi kewajiban ganti rugi atau penanggungjawaban tersebut karena adanya masalah perekonomian yang tidak memungkinkan.

Kerugian lain yang diderita Agen Penyalur Pekerja Migran adalah jika pekerja migran di Indonesia yang mengalami perlakuan tidak menyenangkan oleh atasannya, atau banyak pekerja migran yang terancam dihukum mati yang pada faktanya pelanggaran-pelanggaran tersebut bukanlah sepenuhnya salah mereka.[12]

Oleh karena itu, bedasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna penulisan skripsi dengan judul "**PELAKSANAAN PERJANJIAN KERJA ANTARA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DENGAN AGEN PENYALUR PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI PT PELITA KARYA JUHARI PATI.**"

B. Perumusan Masalah

Bedasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Apa alasan-alasan dari Pekerja Migran tidak melaksanakan prestasi sesuai dengan perjanjian kerja?

[12] Tryan Febrianto, Agus T. Rohman, "*Perlindungan Hak-hak Tenaga Kera Indonesia (TKI) yang Bekerja di Luar Negeri"*, Lex Scientia Law Review, Vol. 2 No. 2, November, 2018, Hal. 142.

2. Bagaimana penyelesaiannya jika Pekerja Migran Indonesia melakukan Wanprestasi terhadap perjanjian kerja di PT. Pelita Karya Juhari Pati?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang diharapkan dapat dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui setelah pekerja migran tidak melaksanakan prestasi sesuai dengan kewajiban perjanjian kerjanya.
2. Untuk mengetahui penyelesaian jika Pekerja Migran Indonesia melakukan wanprestasi terhadap perjanjian kerja di PT. Pelita Karya Juhari Pati.

D. Kegunaan Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat atau kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat atau kegunaan yang dapat diambil. Kegunaan atau manfaat diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

UNIVERSITAS MURIA KUDUS

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan Ilmu Pengetahuan tentang seluk-beluk Pekerja Migran Indonesia dan Perjanjian Kerjasama antara agen penyalur kerja dan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

2. Secara Praktis

Hasil dari penulisan ini diharapkan akan memberikan manfaat secara praktis, yaitu kepada:

a. Bagi Pekerja Migran, dengan hasil penelitian ini secara praktis akan memberikan pencerahan bahwa perjanjian yang telah disepakati bersama harus dilaksanakan dengan penuh etikat baik.
b. Bagi Pelaku usaha dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat mempertimbangkan isi perjanjian agar tidak terlalu memberatkan Pihak Pekerja Migran.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika pembahasan skripsi ini untuk memberikan gambaran ssecara jelas agar memudahkan pembaca untuk mengetahui pokok-pokok skripsi ini. maka penulis menyusun sistematika yang meliputi 5 (lima) bab, sebagai berikut :

Bab I berjudul pendahuluan meliputi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II berjudul tinjauan pustaka meliputi tinjauan umum tentang perjanjian, tinjauan tentang Pekerja Migran Indonesia (PMI), tinjauan tentang Perusahaan Penempatan Tenaga Migran Indonesia (P3MI).

BAB III berjudul metode penelitian, meliputi metode pendekatan, spesifikasi penelitian, metode penentuan sample, metode pengumpulan data, metode pengolahan dan penyajian data, metode analisis data.

Bab IV berjudul hasil penelitian dan pembahasan meliputi uraian data hasil penelitian dan pembahasan serta analisis pelaksaan peerjanjian kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan agen Pelaksana Penempatan Tenaga Migran Indonesia di PT Pelita Karya Juhari Pati.

Bab V berjudul penutup meliputi kesimpulan-kesimpulan pembahasan penelitian secara keseluruhan, untuk menegaskan jawaban dalamm pokok permasalahan yang telah dikemukakan, kemudian saran-saran sebagai tindak lanjut dari rangkaian penutup.

UNIVERSITAS MURIA KUDUS