Vol. 9 No.1 Juni 2024

# PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA MASA PENEMPATAN KERJA

## Andika Putra<sup>1</sup>, Hariyo Sulistiyantoro<sup>2</sup>

Fakultas Hukum, Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur Email: ¹andikaputra3229@gmail.com, ²hariyoprawiro1962@gmail.com

#### **Abstract:**

Labor or employees are an important foundation in measuring national development. The workforce must have a very important role and position as a component actor to be able to achieve these development goals. Therefore, development is needed in the employment sector in order to improve the quality of the workforce. The aim of this research is to find out the legal aspects of protection for migrant workers who intend to work abroad so that they can understand the placement conditions in which workers will be placed in the country they are going to. The method in this research is normative juridical. Primary and secondary legal materials that have been obtained from collecting legal materials through reading are related to regulations related to laws, official documents and literature used as library materials. Analysis method using qualitative descriptive. The results of this research are a form of effort to protect the interests of prospective PMI and also of their families to realize the guaranteed form of treatment of their rights in all forms of activities before work, during work and after work within the scope of legal aspects, economic and social.

**Keywords:** Legal Protection, Indonesian Migrant Workers, Job Placement

#### Abstrak:

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu pondasi penting didalam sebuah tolak ukur pembangunan nasional. Tenaga kerja haruslah mempunyai sebuah peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai sebuah komponen pelaku untuk dapat mencapai tujuan pembangunan tersebut. Oleh karenanya diperlukan sebuah pembangunan dalam lingkup ketenagakerjaan agar dapat meningkatkan pola kualitas tenaga kerja. Tujuan penelitian ini ialah untuk dapat mengetahui perlindungan pada aspek hukum bagi para pekerja migran yang akan berniat untuk bekerja di luar negeri agar dapat memahami tentang kondisi penempatan dimana pekerja akan ditempatkan di negara yang akan dituju. Pada metode dalam penelitian ini yaitu yuridis normatif. Bahan hukum primer dan sekunder yang telah diperoleh dari cara melakukan sebuah pengumpulan pada sebuah bahan-bahan terkiat hukum melalui cara membaca terkait dengan adanya peraturan terkait dengan undang-undang, dokumen yang resmi dan adanya literatur-literatur yang digunakan sebagai bahan-bahan untuk pustaka. Metode Analisa dengan menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil dari adanya penelitian ini yaitu bentuk upaya dalam hal melindungi akan kepentingan terkait calon PMI dan juga terhadap keluarga tersebut untuk merealisasikan dengan terjaminnya bentuk dari perlakuan terhadap haknya didalam semua bentuk dari kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam lingkup aspek hukum, ekonomi dan sosial.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Migran Indonesia, Penempatan Kerja

Vol. 9 No.1 Juni 2024

#### Pendahuluan

Setiap orang sangat membutuhkan suatu pekerjaan agar dapat bertahan hidup, sebuah pekerjaan mempunyai arti penting dalam sebuah kehidupan dalam bermasyarakat, dapat dipahami sebagai sumber penghasilan untuk dapat memenuhi semua kebutuhan pribadi maupun keluarganya. Selain itu, mereka percaya bahwa hidup mereka memiliki sebuah tujuan dan dapat merasa bermakna bagi keluarganya, lingkungan sekitar, serta diri mereka. Oleh karena hal tersebut, hak masyarakat atas pekerjaan harus dapat dihormati dan dilindungi.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan salah satu pondasi penting didalam sebuah tolak ukur pembangunan nasional. Tenaga kerja haruslah mempunyai sebuah peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai sebuah komponen pelaku untuk dapat mencapai tujuan pembangunan tersebut. Oleh karenanya diperlukan sebuah pembangunan dalam lingkup ketenagakerjaan agar dapat meningkatkan pola kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan dan peningkatan sebuah perlindungan tenaga kerja yang telah memenuhi serta sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Namun pada faktanya, terdapat banyak keterbatasan lowongan pada lapangan pekerjaan di dalam negeri yang dimana membuat banyak warga negara Indonesia yang terpaksa atau diharuskan untuk dapat mencari dan melamar pekerjaan yang terdapat di luar negeri. Yang dimana terdapat adanya sebuah Program untuk Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang dimana disebut menjadi Tenaga Kerja Indonesia, dimana merupakan bagian dari adanya sebuah tujuan dalam aspek penyelesaian terkiat dengan pengangguran di Indonesia.

Banyaknya PMI yang akan bekerja, dan sedang bekerja di luar negeri merupakan faktor yang membuktikan perlunya adanya perlindungan sosial untuk menciptakan adanya lingkungan kerja yang baik tanpa sebuah diskriminasi terhadap hak-hak PMI. Pentingnya adanya sistem perlindungan terhadap PMI terletak pada kenyataan bahwa pemerintah telah membentuk sebuah lembaga yang mempunyai kewenangan dan peran dalam mengawasi, memantau, dan memfasilitasi seluruh aspek dari PMI khususnya di bidang perlindungan.

#### **Metode Penelitian**

Ienis dan sifat penelitian hukum yang digunakan dalam membuat penelitian ini yaitu menggunakan penelitian yuridis normatif atau penelitian hukum normatif yang dimana pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang dimana akan mengkaji terhadap aspek-aspek internal dari sebuah hukum positif. Yang dimana sesuai dengan adanya obyek kajian tersebut. maka jenis penelitian ini termasuk kedalam sebuah kategori penelitian kepustakaan (library research). Pada penelitian (library research) yang merupakan sebuah penelitian pustaka yang dimana mengharuskan penulis untuk dapat mengkaji dari adanya literature-literature dari perpustakaan yang dimana berkaitan dengan penelitian ini. Dalam penelitian hukum ini penulis menggunakan pendekatan undang-undang (statute approach) dan pendekatan konseptual (conceptual approach) yang terkait dengan isu hukum yang sedang diteliti oleh peneliti. Jenis bahan hukum dalam penelitian normatif terdiri dari bahan hukum primer meliputi Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer); Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUHAPer); Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2007 tentang Perlindungan Hukum Kepada (PMI); Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: PER-19/MEN/V/2006 tentang pelaksanaan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dan bahan hukum sekunder yaitu berupa adanya wawancara yang dimana merupakan bagian agar dapat memperoleh sebuah data beserta keterangan secara lisan dengan para pihak atau

Vol. 9 No.1 Juni 2024

narasumber. Prosedur pengumpulan bahan hukum yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data yang diperlukan adalah studi kepustakaan (library research).

## Hasil dan Pembahasan

## Bentuk Perjanjian Kerja Bagi (PJTKI) dengan (PMI) Pada Masa Penempatan Kerja

Terdapat Perusahaan pada Penempatan PMI ialah sebuah perusahaan komersil dimana dibangun dari para pihak swasta yang telah mendapat persetujuan oleh pemerintah melalui cara terpenuhinnya semua syarat-syarat dan peraturan yang telah ditetapkan dan mulai berlaku berlandaskan pada Undang - Undang No. 18 Tahun 2017 terkiat Perlindungan terhadap PMI.

Dengan berdirinya Perusahaan pada Penempatan PMI yang dimana sebuah Perusahaan yang dimana pada pelaksanaannya terkait aspek pada penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang dimana akan menempatkan para TKI keluar negeri, meliputi baik pada sektor formal maupun informal. Namun pada hakikatnya, P3MI yang dimana terdapat sebuah visi dan misi dalam membuat, melayani dan menempatkan TKI lebih dalam hal professionalisme, berkualitas, berintegrasi, produktif dan mempunyai keunggulan pada segala aspek, yang di impikan untuk TKI akan ditempatkan dapat layak untuk memiliki sebuah peningkatan pada kemakmuran pada diri sendiri serta bagi keluarganya.

Terkait sebuah P3MI yang dimana dalam melakukan pelaksanaan pada penempatan TKI yang dimana haruslah terdapat mitra dari usaha dan pengguna yang tertuang dalam Pasal 1 ayat 10 Undang – Undang No. 18 tahun 2017 tentang PMI yang berbunyi sebagai berikut:

"Adanya mitra dalam usaha ialah sebuah lembaga dan/atau badan usaha yang dimana berbentuk sebuah badan hukum pada negara tujuan penempatan yang harus bertanggung jawab untuk dapat menempatkan PMI kepada para pemberi kerja".

Pada mitra usaha tersebut haruslah taat dalam memenuhi semua unsur dalam persyaratan yakni sebagai berikut:

- 1.Telah berbadan hukum dan wajib dalam mempunyai sebuah persetujuan usaha untuk perusahaan jasa pada tenaga kerja dan badan hukum yang terikat, sesuai pada adanya peraturan dalam perundangan di Negara setempat
- 2. Terdapat alamat dan penanggungjawab yang jelas
- 3. Mempunyai bentuk dari suatu perjanjian dari adanya kerjasama pada penempatan yang berdasarkan pada Pasal 1 ayat 9 Undang Undang No. 18 tahun 2017 tentang PMI yang berbunyi sebagai berikut:

"Sebuah Perusahaan pada Penempatan PMI merupakan badan usaha yang telah berbentuk berbadan hukum perseroan terbatas yang dimana dapat mengantongi persetujuan tertulis oleh Menteri agar dapat melakukan sebuah pelayanan pada penempatan PMI".

Yang dimana pada Perusahaan Pengguna tersebut haruslah dapat terpenuhinnya semua unsur dari syarat-syarat tersebut yaitu sebagai berikut:

- 1. Dalam badan hukum atau sebuah perseorangan dimana telah disetujui untuk dapat memperkerjakan para tenaga kerja luar negeri harus memenuhi syarat dalam aturan di dalam perundang-undangan di Negara tersebut
- 2. Terdapat sebuah alamat yang jelas dari P3MI yang dimana harus dapat mendaftarkan mitra usaha dan pengguna kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tersebut.

Dalam melaksanakan sebuah kegiatan ketika penempatan TKI, maka P3MI haruslah mempunyai:

- 1. Sebuah perjanjian dari adanya kerjasama ketika masa penempatan kerja
- 2. Terdapat surat permintaan nyata dari TKI (job order) atas nama dari P3MI tesebut
- 3. Persetujuan dari perjanjian penempatan TKI.

Vol. 9 No.1 Juni 2024

Oleh karena hal tersebut, maka sudah jelas jika pada hubungan kerja yang telah terjadi karena terdapat tujuan dalam perjanjian kerja diantara pengusaha dan pekerja maka Perusahaan pada penempatan PMI tidak diperbolehkan untuk dapat melaksankan penempatan PMI ke luar negeri tanpa mempunyai sebuah surat persetujuan dari P3MI. Ketika sebuah P3MI telah terindikasi melanggar pada peraturan tersebut maka dapat dijatuhi hukuman yang tegas berupa adanya pencabutan pada surat persetujuan pada P3MI.

Berdasarkan pada adanya sebuah ketentuan pada Pasal 10 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 terkait adanya pelaksanaan dan Penempatan Tenaga kerja di Luar Negeri, oleh karenanya akan menetapkan terkait dengan pelaksanaan dari penempatan PMI yang tersusun dari:

# 1. Pemerintahan yang melalui badan BNP2PMI

Adanya pemerintahan merupakan sebuah perangkat dalam negara kesatuan Indonesia yang tersusun atas Presiden beserta para Menteri. Pada penempatan PMI yang berada di luar negeri oleh pemerintah akan hanya dilakukan dengan dasar asas dalam perjanjian yang tertulis diantara pemerintah dengan pemerintah negara pada pengguna PMI atau pengguna yang telah berbadan hukum pada negara tujuan tersebut.

### 2. Perusahaan pada penempatan PMI

Sebuah P3MI ialah sebuah badan usaha yang telah berbentuk badan hukum Perseroan Terbatas dimana sudah mendapatkan surat pesetujuan tertulis oleh Menteri Ketenagakerjaan agar dapat melakukan adanya pelayanan terkait akan penempatan PMI yang dimana terdapat dalam peraturan pada Pasal 12 Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Agar memperoleh sebuah surat persetujuan dalam perusahaan pada penempatan PMI yang tidaklah mudah dimana pada perusahaan yang berkaitan haruslah telah berbadan hukum yang dibangun berlandaskan ketentuan dalam perundang-undangan serta mempunyai rencana untuk penempatan yang dimana berjalan sedikitnya dalam 3 (tiga) tahun kedepan, mempunyai sebuah wadah unit untuk pelaksanaan kerja, dan mempunyai sarana dan prasarana untuk melayani pada penempatan PMI.

Terkait adanya ketidak paduan terhadap bagaimana mekanisme dalam Penempatan PMI antara P3MI, perusahaan sendiri dan perorangan yang dimana dilakukan berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan PMI dan Peraturan Menteri Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan PMI.

## a. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)

Tentang sebuah prosedur pada penempatan PMI oleh P3MI yang dimana terdapat dalam Pasal 7 huruf a, b, dan c Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terkait adanya Perlindungna PMI.

#### b. Perusahaan Sendiri

Adanya tunjuan pada Penempatan PMI yaitu agar sebuah kepentingan dalam Perusahaan Sendiri yang dimana terdapat pada Pasal 28 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 terkait dengan adanya Prosedur Penempatan PMI yang akan dapat dilaksanakan oleh: Badan Usaha Milik Negara (BUMN); Badan Usaha Milik Daerah (BUMD); atau Perusahaan Swasta bukan P3MI.

Berlandaskan pada ketentuan yang ada didalam Pasal 29 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 terkait dengan Prosedur Penempatan PMI yang dimana dilaksanakan terkait hal dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Mempunyai sebuah keterkaitan antara adanya kepemilikan dengan perusahaan yang ada di luar negeri;
- 2) Mendapatkan sebuah kesepakatan terkait pekerjaan dalam bagaian usaha tersebut;
- 3) Menambah bidang dalam usaha pada negara tujuan pada penempatan; dan
- 4) Menambah dalam hal peningkatan dari aspek sumber daya manusia tersebut.

Vol. 9 No.1 Juni 2024

# Bentuk Dari Perjanjian Kerja Bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dengan Pengguna Pada Masa Penempatan Kerja

Adanya hubungan kerja yang terjalin antara pemberi kerja dengan PMI yang dimana berdasarkan pada adanya perjanjian kerja yang telah dibuat, yang dimana terdapat adanya unsur-unsur dalam pekerjaan, upah, dan perintah. Ketika sebuah hubungan kerja yang terjalin antara pemberi kerja dengan PMI yang telah terjadi setelah adanya sebuah perjanjian kerja yang dimana telah disetujui dan ditandatangani oleh para pihak.

Adanya sebuah alokasi terkait dengan waktu pada perjanjian kerja yang dimana telah dilakukan berlandaskan pada persetujuan yang tertulis diantara PMI dan Pemberi Kerja yang bisa untuk diperbarui. Terdapat sebuah hukuman administratif kepada sebuah P3MI yang akan dikenakan jika pada P3MI dimana tidak tegas dalam hal menempatkan peminat pekerja migran yang sama pada jabatan dan jenis pada pekerjaan dimana telah tertulis pada perjanjian kerja. Hukuman administratif tersebut seperti adanya:

- a. peringatan yang tertulis,
- b. penghentian sementara, sebagian atau seluruh kegiatan pada usaha, atau pencabutan terhadap persetujuan usaha tersebut.

Dalam Undang-Undang No.18 Tahun 2017 Terkait dengan Perlindungan PMI yang diketahui dengan 3 (tiga) jenis perjanjian dimana telah dijelaskan berdasarkan penempatan PMI di luar negeri ialah berupa:

- 1. Terkait dengan Perjanjian Kerja Sama pada Penempatan ialah sebuah perjanjian yang tertulis antara P3MI dengan Mitra Usaha atau Pemberi Kerja dimana berisi tentang hak dan kewajiban terhadap para pihak untuk agenda pada penempatan dan perlindungan PMI pada negara dimana tujuan penempatan.
- 2. Istilah dalam Perjanjian Penempatan PMI dimana secara umum diartikan dengan sebuah Perjanjian Penempatan merupakan sebuah kesepakatan yang tertulis diantara para pengirim pada penempatan PMI dan peminat pekerja migran yang mempunyai hak dan kewajiban pada semua pihak, untuk pelaksanaan dalam penempatan PMI pada negara tujuan penempatan yang telah diatur sesuai dalam peraturan pada perundang-undangan yang telah berlaku.
- 3. Sebuah Perjanjian kerja ialah sebuah bentuk kesepakatan yang berupa tertulis oleh PMI dan pemberi kerja dimana terdapat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban pada semua pihak, dan terjaminnya pada aspek keamanan dan keselamatan sewaktu ketika dalam bekerja yang harus sama oleh adanya mekanisme pada peraturan dalam perundang-undangan yang telah berlaku.

Pada perjanjian kerja yang dimana telah memuat pada mekanisme dan unsur yang detil terhadap adanya sebuah hak dan kewajiban bagi PMI serta pemberi kerja. Sebuah kesepakatan kerja yang merangkul pada kedua belah pihak yang telah divalidasi secara hukum oleh masing-masing negara baik pengirim maupun penerima. Adanya mekanisme dan tata cara yang telah diumumkan dalam adanya kesepakatan kerja harus dapat dilakukan untuk PMI serta pemberi kerja. Sehingga ketika terjadi sebuah pelanggaran terkait dengan peraturan yang dimana telah disetujui dalam Perjanjian Kerja yang menimbulkaan akibat pemberhentian pada sebuah hubungan kerja diantara kedua belah pihak tersebut. Terdapat taata cara yang akan dilaksanakan dari pemerintah Indonesia agar dapat menjaga para PMI di luar negeri yaitu dengan membuat sebuah perjanjian bilateral dengan negara-negara tujuan PMI yang dimana pada perjanjian tersebut dibuat dengan adanya musyawarah antar kedua negara, yang dapat berupa dengan terbentuknya sebuah *Memorandum of Understanding (MoU)* yang berisikan terkait dengan adanya penempatan pada PMI.<sup>1</sup>

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Mita Noveria, dkk. 2020, "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Kesepakatan dan Implementasinya", (Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), hlm. 7.

Vol. 9 No.1 Juni 2024

MoU ialah contoh dari bentuk adanya sebuah perjanjian dan kesepaakatan diantara dua negara yang dilakukan dengan bentuk tertulis. Terkait kesinambungan pekerja migran dengan MoU ialah terdapat sebuah nota kesepahaman diamna telah disetujui dengan negara asal dan negara tujuan migran. Negara Indonesia yang ambil bagian dari contoh negara yang mengirim pekerja migran yang dimana telah membuat MoU dari negara-negara yang dimana telah menjadi negara penerima PMI yang diantaranya ialah MoU yang telah ditandatangani oleh pemerintah Indonesia terhadap Negara Malaysia dan Negara Taiwan dimana pada kedua negara tersebut ialah negara yang dapat menerima PMI dalam angka besar.

Pada MoU yang telah dilakukan oleh negara penerima yang terdapat sebuah contoh dalam kesepakatan perjanjian kerja oleh PMI dan pemberi kerja. Apabila sebuah MoU hanya dapat mengatur dalam aspek general terhadap suatu hal dimana terkiat pada adanya perpindahan tenaga kerja, perjanjian kerja yang telah berisi adanya peraturan-peraturan dimana berisikan hal yang khusus dan terperinci.

Terkait dengan semua hak dan kewajiban oleh PMI dan pemberi kerja yang telah diatur pada Perjanjian Kerja dimana bersifat merangkul kedua belah pihak. Terkait dengan pihak-pihak dimana telah terbukti dalam melanggar peraturan yang telah diresmikan pada Perjanjian Kerja yang dapat dikenakan hukuman yang tegas dan sama akan ketentuan yang telah dibuat didalamnya. Pada mekanismenya sebuah Perjanjian Kerja ialah sebuah percontohan dalam hal perlindungan PMI untuk dapat mendapatkan adanya hak-hak bagi seorang pekerja migran.

# Bentuk Perlindungan Hukum Bagi (PMI) Pada Masa Penempatan Kerja yang Dimana Terkait Dengan Perjanjian Penempatan Kerja yang Telah Dibuat

Terkait dengan adanya Pelindungan PMI yang berdasarkan pada Undang-Undang No 18 Tahun 2017 yang bertujuan agar semua cara agar dapat melindungi keutamaan Peminat pekerja migran dan keluarganya didalam upaya untuk terciptanya dan terjaminnya dalam upaya pelaksanaan terhadap hak yang diperoleh didalam semua pelatihan selama bekerja pada sebuah bidang hukum, ekonomi, dan sosial terkait dengan TKI yang akan bekerja pada tempat yang akan didatangi, bukan dalam artian bahwa terkait dengan perlindungan oleh Pemerintah berhenti.

Keberlanjutan pada masa penempatan sampai dengan masa pemulangan TKI balik ke negara dimana mereka tinggal. Adanya upaya dalam perlindungan TKI akan bisa dilakukan oleh Pemerintah ialah dapat berbentuk adanya solusi terhadap permasalahan, pengakuan terkait dengan terpenuhinnya akan hak-hak dari TKI serta pemulihan harkat (fisik dan psikis) TKI pada pengurusan terkait kepulangan TKI yang dimana Pemerintah akan memberikan sebuah perlindungan terkiat dengan cara melakukan pembukaan terkait dengan mekanisme didalam aspek terkait dengan perlindungan TKI. Sebuah perlindungan hukum dapat dilaksanakan melalui mekanisme sebagai berikut:

- 1. Politis, merupakan sebuah mekanisme dengan cara melaksanakan sebuah perjanjian kerjasama oleh pemerintah dengan pengguna TKI atau dengan adanya organisasi internasional;
- 2. Terhadap aspek sosial kemanusiaan seperti dengan melaksanakan sebuah kunjungan dan adanya dukungan pada TKI yang terkena sebuah permasalahan hukum;
- 3. Menjaga dan memberikan terkait dengan adanya perbantuan dalam aspek hukum yang meliputi terkait dengan advokasi, konsultasi terkait dengan hukum, dan lainnya.

Pada ketentuan yang terdapat pada Undang-Undang Perlindungan PMI, ketika masa penempatan perlindungan Pekerja Migran dimana akan ditempatkan di luar negeri dalam upaya sebuah kegiatan pada perusahaan tersebut yang dimana terdapat akan hal-hal yang diantarannya yaitu:

Vol. 9 No.1 Juni 2024

- 1. Ketika sebelum PMI dikirim untuk berangkat ke luar negeri dalam upaya kepentingan pada perusahaan, maka pada perusahaan tersebut memberikan adanya perlindungan untuk PMI dimana akan diberangkatkan ke luar negeri dengan cara yaitu adanya kelengkapan pada data yang meliputi adanya ketentuan dalam persyaratan yang telah ditentukan. Pada Pasal 7 Ayat (1) yang dimana menerangkan jika perlindungan PMI yang dimana meliputi perlindungan terhadap administratif dan teknis yaitu sebagai berikut:<sup>2</sup>
- a. Perlindungan pada bagian administratif

Dengan adanya perlindungan administratif merupakan sebuah perlindungan yang dimana terdapat akan sebuah usaha didalam melindungi segenap pekerja oleh adanya akibat yang dimana dinilai tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam Undang-Undang. Terkait dengan perlindungan administratif tersebut yang berpedoman kedalam sebuah kepastian pada data dimana akan digunakan oleh PMI yang akan diberangkatkan ke luar negeri pada sebuah kepentingan dari perusahaan tersebut.

b. Perlindungan pada bagian teknis

Dengan adanya perlindungan teknis merupakan sebuah perlindungan dimana berkaitan tentang adanya sebuah upaya dalam aspek perlindungan pada tenaga kerja ketika terjadinya kecelakaan pada saat bekerja yang disebabkan oleh barang yang berguna untuk mengolah bahan tersebut. Terkait dengan adanya perlindungan teknis tersebut bertujuan agar memastikan dalam keamanan selama bekerja bagi pekerja melalui cara dengan memberikan sebuah adanya jaminan, adanya kemudahan, serta peningkatan dalam aspek kualitas pada tenaga kerja migran di Indonesia. Agar terhindar dari hal tersebut, maka perusahaan telah menawarkan adanya sebuah perlindungan yang berdasarkan pada Undang-Undang Perlindungan PMI yaitu diantarannya sebagai berikut:<sup>3</sup>

- 1. Adanya sebuah sosialisasi dan diseminasi terkait dengan adanya informasi yang valid dan benar yang akan disampaikan;
- 2. Terdapat adanya peningkatan pada sebuah kualitas pada peminat pekerja migran yang terdapat aspek pada pendidikan serta pelatihan kerja;
- 3. Adanya sebuah Jaminan pada aspek sosial;
- 4. Adanya upaya dalam pemenuhan upaya akan hak pada peminat pekerja migran;
- 5. Terdapat sebuah upaya dalam penguatan pada peran fungsional pegawai dalam hal pengantar pekerjaan;
- 6. Adanya mekanisme terhadap pelayanan pada penempatan di layanan terpadu satu atau penempatan dan pelindungan PMI; dan
- 7. Terdapat pembinaan dan pengawasan.
- 2. 2. Perlindungan PMI pada saat bekerja ialah semua pelaksanaan dimana dapat melindungi para PMI dan anggotannya dari keluarganya yang selama terdapat di luar negeri. Terkait dengan Perlindungan Pekerja Migran yang berada di luar negeri merupakan tujuan dalam kepentingan dari perusahaan tersebut seuumpama bekerja secara legal.<sup>4</sup>

Adanya sebuah upaya dalam perlindungan terkait sebuah perusahaan yang dimana akan menempatakan PMI yang akan bekerja agar sebuah kepentingan dalam perusahaan yang dilaksanakan dengan upaya yang dilakukan dengan sekuat tenaga sehingga tidak dapat menimbulkan sebuah pertanggung jawaban perdata dan dapat dilaksanakan berdaasarkan pada ketentuan pada Undang-Undang Republik Indonesia.

<sup>2</sup> Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. <sup>3</sup> Pasal 8 Ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Aripin Putrawan, 2018, Skripsi: "Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri". (Mataram: Unram), hlm. 7.

Vol. 9 No.1 Juni 2024

# Penutup Kesimpulan

Dengan dilaksanakannya sebuah upaya dalam melindungi sebuah TKI di luar negeri, maka adanya pemerintah Indonesia yang dimana telah melahirkan adanya peraturan terkait dengan perlindungan PMI yang berada di luar negeri yang sebagai bentuk dari adanya pelaksanaan terhadap perlindungan hukum pada PMI yang berencana akan bekerja di luar negeri dengan adanya perlindungan yang akan diberikan terhadap subyek hukum dalam bentuk sebuah perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun refresif. Pada perlindungan PMI yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terkait dengan perlindungan PMI yang berisi tentang segala bentuk upaya dalam hal melindungi akan kepentingan pada Peminat pekerja migran dan/atau PMI.

#### Saran

Perlunya perubahan terkait dengan adanya pemikiran dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri untuk dapat lebih dalam hal mengedepankan adanya aspek dalam perlindungan dari aspek penempatan dengan cara menguatkan pada kewenangan pemerintah untuk melindungi TKI.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Mita Noveria, dkk. 2020, "Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Kesepakatan dan Implementasinya", (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia).
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141).
- Aripin Putrawan, 2018, Skripsi: "Tanggung Jawab Perusahaan Yang Menempatkan Pekerja Migran Indonesia Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri Sebagai Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri". (Mataram: Unram).