

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia yang Dipekerjakan Tidak Sesuai dengan Perjanjian Penempatan

Rosalinda Chandra Yulianita

Rosalindachandra27@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Rosalinda Chandra Yulianita, 'Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia yang Dipekerjakan Tidak Sesuai dengan Perjanjian Penempatan' (2021) Vol. 4 No. 5 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 19 Juli 2021;
Diterima 15 Agustus 2021;
Diterbitkan 1 September 2021.

DOI:

10.20473/jd.v4i5.29831

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

Becoming an Indonesian Migrant Worker is one solution to reduce unemployment at home. But this has instead become a new problem. This relates to the lack of protection from the government due to the lack of coordination between the government and the private sector as a party that bridges Indonesian Migrant Workers and Employers. This is because of the many problems in the Placement Agreement. This is also because the Laws that have been made by the Central Government do not immediately have new implementation rules in accordance with what was promised. The purpose of this research is to find out and analyze what sanctions will be obtained by the Indonesian Migrant Worker Placement Company if the Placement Agreement is not carried out also whether it is permissible if Indonesian Migrant Workers can work if it is not in accordance with their placement. To answer these problems, the authors use legal research with a Conceptual Approach, and Case Approach, and Case Study.

Keywords: Indonesian Migrant Worker; Indonesian Migrant Worker Placement Company; Placement Company.

Abstrak

Menjadi Pekerja Migran Indonesia adalah salah satu solusi untuk mengurangi pengangguran di dalam negeri sendiri. Namun hal ini malah menjadi sebuah masalah baru. Hal ini berkaitan dengan perlindungan yang kurang dari pihak pemerintah karena kurangnya koordinasi antara pemerintah dengan pihak swasta sebagai pihak yang menjembatani Pekerja Migran Indonesia dengan Pemberi Kerja. Hal ini dikarenakan banyaknya masalah dalam Perjanjian Penempatan. Hal ini juga dikarenakan Undang-Undang yang sudah dibuat oleh Pemerintah Pusat tidak segera memiliki aturan pelaksanaan yang baru sesuai dengan yang diperjanjikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sanksi apa yang akan didapatkan oleh pihak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia apabila Perjanjian Penempatan tidak dilaksanakan, juga apakah diperbolehkan apabila Pekerja Migran Indonesia dapat bekerja jika tidak sesuai dengan penempatannya. Untuk menjawab permasalahan tersebut, penulis menggunakan penelitian hukum dengan Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*), dan Pendekatan Kasus (*Case Approach*), dan Studi Kasus (*Case Study*).

Kata Kunci: Pekerja Migran Indonesia; Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; Perjanjian Penempatan.

Copyright © 2021 Rosalinda Chandra Yulianita

Pendahuluan

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menyebutkan pada Agustus tahun 2018 saja, jumlah angkatan kerja yang bekerja ada 124.004.950 jiwa dari keseluruhan yaitu 131.005.641 jiwa. Jadi ada sekitar 7 juta jiwa yang menjadi pengangguran. Artinya masih banyak penduduk Indonesia yang sangat produktif untuk bekerja namun juga masih menjadi pengangguran. Baik karena memang tidak bekerja maupun sedikitnya lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia.

Salah satu solusi yang ada untuk mengurangi pengangguran adalah dengan adanya pengiriman dan penempatan tenaga kerja tersebut di luar negeri. Tenaga kerja ini disebut dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Yang selanjutnya oleh Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, kata TKI ini diubah menjadi PMI yaitu Pekerja Migran Indonesia. Sebenarnya pengiriman dan penempatan Warga Negara Indonesia (WNI) ke luar negeri bukanlah hal baru. Karena hal ini sudah menjadi salah satu jalan bagi mereka yang ingin mengadu nasib. Selain itu para TKI ini digadang-gadang sebagai pahlawan deviden bagi perekonomian Indonesia. Maka dari itu Pemerintah dengan kewenangannya dianggap sangat perlu untuk melindungi para PMI ini. Salah satu realisasinya adalah dengan membentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

Selain membentuk BNP2TKI, 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.

Rumusan Masalah

1. Apakah boleh jika pekerja dipekerjakan tidak sesuai dengan Perjanjian Penempatan yang telah ditanda tangani?
2. Apa sanksi bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang mempekerjakan tidak sesuai dengan Perjanjian Penempatan?

Pendekatan Masalah

Pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian hukum ini adalah pendekatan PerUndang - undangan (*Statute Approach*) yakni pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi,¹ Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) yakni pendekatan yang merujuk prinsip – prinsip hukum melalui pandangan – pandangan dan doktrin – doktrin yang ada,² dan Pendekatan Studi Kasus dimana ada sebuah kasus yang tidak memiliki putusan, sehingga hanya bisa dijadikan sebuah kasus posisi.

Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Jika ada 3 tahap dalam Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, maka ada 3 tahap pula dalam Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang sama yaitu sebelum, selama dan sesudah bekerja. Hal ini ditulis dan dijelaskan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia Pasal 6. Dalam Pasal 7 dijelaskan tahapan yang ada sebelum bekerja meliputi:

- a. Pemberian informasi;
- b. Pendaftaran;
- c. Seleksi;
- d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. Penandatanganan Perjanjian Penempatan;
- f. Pendaftaran kepesertaan Jaminan Sosial;
- g. Pengurusan Visa Kerja;
- h. OPP;

¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum Edisi Revisi* (Prenadamedia Group 2017).[93].

² *ibid.*[137].

- i. Penandatanganan Perjanjian Kerja;
- j. Pemberangkatan.³

Dalam tahapan tersebut harus digaris bawahi bahwa Perjanjian Penempatan ada dan ditanda tangani sebelum adanya Perjanjian Kerja dan pemberangkatan. Sehingga dapat dikatakan bahwa Perjanjian Penempatan ini adalah tanda bahwa kita lulus dari persyaratan awal Calon Pekerja Migran Indonesia karena masih ada beberapa hal atau syarat yang harus dipenuhi lagi untuk mendapat Perjanjian Kerja sebelum akhirnya berangkat.

Dalam Pasal 1 angka 13 UU PPMI menjelaskan Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia atau yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan⁴ adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan PMI dan calon PMI yang memuat hak dan kewajiban tiap pihak, dalam rangka penempatan PMI di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sehingga para pihak disini dapat dikatakan hanya ada 2 yaitu Calon PMI dan P3MI. Namun pada Permenaker No. 9 Tahun 2019 yang menjelaskan tata cara penempatan PMI menyebutkan adanya pihak lain dari pemerintah.

Sama seperti perjanjian pada umumnya, Perjanjian Penempatan ini juga memiliki kebebasan berkontrak seperti yang disebutkan dalam Pasal 1338 BW dan juga memenuhi syarat seperti pada Pasal 1320 BW. Dalam Pasal 1320 BW ditulis syarat sahnya suatu perjanjian yaitu:

- a. Sepakat mereka yang mengikat dirinya;
- b. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian;
- c. Suatu hal tertentu;
- d. Suatu sebab yang halal.

Seperti perjanjian pada umumnya, jika P3MI melanggar tugas atau kewajibannya maka ia akan mendapatkan dampak seperti sanksi administratif ataupun sanksi pidana sesuai dengan Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

³ Pasal 7 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

⁴ Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Kasus Posisi

Aisyah (25 Tahun), warga Madiun, melakukan Perjanjian Penempatan dengan salah satu Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk ditempatkan di Malaysia. Kemudian melakukan tanda tangan Perjanjian Penempatan. Dalam Perjanjian Penempatannya tertulis jenis pekerjaan adalah sebagai Penjaga Stand Makanan. Negara tujuan penempatan adalah di Negara Malaysia dengan spesifikasi penempatan adalah di Bandara Kuala Lumpur. Gaji atau upah yang diperjanjikan adalah sebesar 3000 Ringgit Malaysia (RM) yang pada saat ini jika dikonversikan adalah sebesar Rp. 10.242.756,51 (konversi RM ke IDR pada tanggal 11 Juli 2019). Diperjanjikan juga bahwa ia akan diberikan mess atau tempat tinggal tanpa bayaran tambahan atau ditanggung penuh oleh pemberi kerja. Jangka waktu kontrak tersebut adalah selama 2 tahun dengan tanpa mengganggu biaya tambahan lainnya.

Pada kenyataannya, Perjanjian Penempatan yang telah ditanda tangani kedua belah pihak, hanya disimpan oleh satu pihak yaitu Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Aisyah berangkat ke Malaysia dengan biaya ditanggung oleh dirinya sendiri dengan mengurangi upah kerjanya dikemudian hari. Ketika sampai di Malaysia, ternyata ia ditempatkan bukan di Bandara Kuala Lumpur tetapi di Mall One Utama, mall yang berada di daerah Damansara, jauh dari Bandara Kuala Lumpur. Gaji atau upah yang diperjanjikan juga tidak diberikan sebesar itu. Ia hanya diberikan gaji sebesar 1400 RM atau jika dikonversikan menjadi Rp. 4.779.600. Semua biaya tambahan tadi tidak diberikan informasinya kepada Aisyah pada saat sebelum bekerja.

Sanksi-sanksi Dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Seperti yang tertulis didalam Pasal 89 ayat (2) huruf (b), “Semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan

dalam Undang-Undang ini.” Maka dari itu, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER-05/MEN/III/2005 juga masih berlaku. Peraturan Menteri ini adalah sebagai peraturan pelaksanaan atas Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dalam Pasal 2 menjelaskan bahwa pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi administrative adalah:

- a. Menteri;
- b. Direktur Jenderal.

Dalam UU PPMI sanksi administratif disebutkan dalam Pasal 37 ayat (1) yaitu:

- a. Peringatan tertulis;
- b. Penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha; dan
- c. Pencabutan izin.

Sanksi ini dapat dikenakan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia apabila menyalahi aturan. Tata cara pengenaan sanksi atau prosedur pengenaan sanksi juga tertulis dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut. Sehingga jika UU PPMI belum mengatur secara jelas tata cara pengenaan sanksi baik dalam undang-undang maupun pada peraturan pelaksanaannya, maka Peraturan Menteri ini dapat dipakai untuk mengisi kekosongan hukum tersebut.

Jika dapat kita rangkum dalam Peraturan Menteri tersebut maka jika ada Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) yang melakukan pelanggaran dikenakan sanksi tertulis pertama. Jika dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah sanksi peringatan tertulis pertama, PPTKIS masih belum menyelesaikan masalahnya atau melakukan kesalahan lainnya, dikenakan sanksi peringatan tertulis kedua. Dan apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah sanksi peringatan tertulis kedua PPTKIS masih belum menyelesaikan masalahnya atau melakukan kesalahan lainnya, maka dikenakan sanksi peringatan tertulis ketiga. Dan bila peringatan tersebut masih tidak diindahkan maka Direktur Jenderal melakukan

skorsing. Dan skorsing ini dikenakan dengan jangka waktu 3 (tiga) bulan. Dalam Pasal 6 ayat (3) menjelaskan bahwa jika dalam masa skorsing PPPTKIS belum melakukan kewajibannya maka Menteri mencabut Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI). Selain itu, jika dalam kurun waktu 12 (dua belas) bulan PPTKIS melakukan 3 (tiga) kali skorsing maka Menteri mencabut SIPPTKI. Kewajiban dalam skorsing ini dilakukan oleh Direktur Jenderal. Direktur Jenderal dalam Peraturan Menteri tersebut didefinisikan sebagai Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri. Sedangkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin P3MI, Direktur Jenderal didefinisikan sebagai Direktur Jenderal yang bertanggung jawab di bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja. Sedangkan untuk pencabutan izin dilakukan oleh Menteri yang bersangkutan. Jika kita kaitkan kedua perundang-undangan tersebut, maka aturan pengenaan sanksi dalam Pasal 37 UU PPMI menggunakan tata cara dalam Peraturan Menteri tersebut.

Sanksi dalam Pasal 37 menuliskan: Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2), Pasal 25 ayat (3), dan Pasal 27 ayat (3). Dalam Pasal 19 ayat (2) menuliskan bahwa “Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.” Pasal inilah yang menjadi dasar dari pemberian sanksi dalam kasus didalam penulisan ini.

Sedangkan sanksi pidana diatur secara tersendiri berada dalam Bab XI dengan judul Ketentuan Pidana. Bab ini berisi Pasal 79 sampai dengan Pasal 87. Didalam tiap pasal sudah tertulis jelas berapa denda paling banyak dan berapa penjara paling lama. Dan sanksi pidana ini merujuk pada larangan yang ada pada Pasal 65 sampai dengan 73.

Sedangkan untuk sanksi pidana, menurut UU PPMI Pasal 78 penyidik adalah pejabat Polisi Negara Republik Indonesia dan pejabat pegawai negeri sipil tertentu di instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai penyidik sebagaimana

dimaksud dalam Undang-Undang Hukum Acara Pidana, untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini. Artinya wewenang untuk memberikan sanksi pidana berada dalam pejabat kepolisian atau instansi terkait ketenagakerjaan. Namun umumnya Pekerja Migran Indonesia dapat melaporkan permasalahan atau sengketa ini kepada pihak kepolisian.

Sedangkan untuk sanksi ganti rugi, Pekerja Migran Indonesia dapat mengajukan gugatan kepada Ketua Pengadilan Negeri setempat sesuai dengan ketentuan dalam BW atau Hukum Perdata. Karena Perjanjian Penempatan adalah sama halnya dengan perjanjian yang ada dalam Hukum Perdata.

Penyelesaian Sengketa antara Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan Pekerja Migran Indonesia

Perselisihan dapat timbul karena salah satu pihak tidak melakukan kewajibannya sehingga tidak terpenuhinya hak dari pihak lain atau disebut juga wanprestasi. Perselisihan ini harus segera dicarikan jalan tengah agar segera selesai dan tidak merugikan salah satu pihak.

Lanny Ramly dalam buku “Hukum Ketenagakerjaan” menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan Penyelesaian secara Sukarela adalah menyerahkan perselisihan tersebut secara sukarela kepada seorang juru atau sebuah badan/dewan pemisah untuk diselesaikan dengan arbitrase. Penyelesaian secara sukarela disini, harus diawali dengan penyerahan perselisihan secara sukarela kepada juru pemisah atau dewan pemisah yang kemudian harus diikuti dengan dibuatnya surat perjanjian antara kedua belah pihak. Surat perjanjian ini sedikitnya harus memuat antara lain:

- a. Pokok-pokok persoalan perselisihan yang butuh diselesaikan
- b. Nama pengurus atau wakil serikat pekerja dan majikan serta tempat kedudukan mereka;
- c. Perwakilan yang ditunjuk untuk menjadi juru pemisah atau dewan pemisah serta tempat tinggalnya;
- d. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh juru pemisah atau dewan pemisah;

e. Hal-hal yang dianggap perlu untuk melancarkan pemisahan.⁵

Penunjukan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah demikian pula mengenai tata cara pemisahan adalah bebas tergantung pada persetujuan kedua belah pihak.⁶

Penyelesaian secara wajib memiliki penegertian bahwa para pihak yang berselisih menyerahkan perselisihan tersebut kepada pegawai kementerian perburuhan yang ditunjuk oleh menteri perburuhan untuk memberi dan menjadi perantara bagi para pihak yang berselisih. Perantara yang wajib diberikan adalah dimulai dari mengadakan penyelidikan tentang duduk perkara perselisihan dan sebab-sebab perselisihan yang dilanjutkan dengan diadakannya perundingan yang diharapkan dapat tercapainya persesuaian paham pihak-pihak yang berselisih dengan tenggang waktu paling lama 7 (tujuh) hari. Namun apabila tidak dapat tercapai kesesuaian paham antara pihak-pihak yang berselisih pada perundingan tersebut, maka pegawai kementerian perburuhan akan menyerahkan permasalahan perselisihan tersebut kepada Panitia Daerah dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang bersangkutan. Selanjutnya, apabila putusan Panitia Daerah dirasa oleh salah satu pihak perlu diperiksa ulang, maka hal tersebut dapat dimintakan kepada Panitia Pusat. Panitia Pusat memiliki wewenang untuk memeriksa ulang hasil putusan dari Panitia Daerah dan juga memiliki wewenang menarik permasalahan perselisihan perburuhan tersebut dari tangan pegawai atau Panitia Daerah untuk diselesaikan apabila, perselisihan itu menurut pendapatnya dapat membahayakan kepentingan Negara atau kepentingan umum.⁷

Dalam Bab IX dengan judul Penyelesaian Perselisihan, Pasal 77 UU PPMI menjelaskan ada 3 cara penyelesaian. Dalam ayat (1), “Dalam hal terjadi perselisihan antara Pekerja Migran Indonesia dengan pelaksana penempatan mengenai pelaksanaan Perjanjian Penempatan, penyelesaian dilakukan secara musyawarah”. Dengan demikian cara pertama adalah dengan musyawarah. Dalam ayat (2), “Dalam

⁵ Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).[48].

⁶ *ibid.*[49].

⁷ *ibid.*[52].

hal musyawarah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan penyelesaian perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Pemerintah Daerah kabupaten/ kota, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Pusat”. Yang kedua adalah dengan meminta bantuan penyelesaian kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Yang ketiga dalam ayat (3), “Dalam hal penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak tercapai, salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan tuntutan dan/ atau gugatan melalui pengadilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Yang ketiga adalah melalui jalur litigasi atau peradilan. Sehingga jika diruntut maka harus ada musyawarah, kemudian meminta bantuan kepada instansi terkait barulah ke jalur litigasi.

Jika musyawarah tidak mencapai kesepakatan, maka jalur litigasi dapat ditempuh. Namun sama seperti perjanjian lain, sesuai Pasal 1365 BW, Pekerja Migran Indonesia dapat meminta ganti kerugian kepada P3MI. Pasal 1365 berbunyi, “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”. Maka dari itu, PMI dapat mengajukan ganti kerugian atas dasar wanprestasi atas apa yang sudah diperjanjikan dalam Perjanjian Penempatan.

Dalam kasus yang dialami Aisyah, dimana Aisyah bekerja tidak sesuai dengan Perjanjian Penempatan, maka ia dapat menuntut ganti kerugian atas kerugian yang ditimbulkan oleh P3MI yang mengirim dan menempatkan ia tidak seperti apa yang tertulis dalam Perjanjian Penempatan. Karena dalam format Perjanjian Penempatan pun, P3MI menjanjikan dan menjamin adanya gaji yang sebesar yang diperjanjikan. Maka jika ia tidak menerima gaji sesuai dengan yang diperjanjikan, maka P3MI sudah melakukan wanprestasi.

Aisyah bisa saja melakukan penuntutan dan/atau gugatan, namun ia juga harus terlebih dahulu menempuh jalan musyawarah. Jika jalan musyawarah tidak tercapai kesepakatan, maka ia boleh meminta bantuan kepada pemerintah. Namun

sayangnya undang-undang tidak menulis dengan jelas prosedur untuk meminta bantuan penyelesaian kepada pemerintahan.

Kasus penyelesaian sengketa seperti ini jarang ditemui dalam peradilan. Bukan berarti tidak bisa. Pihak yang merasa dirugikan tetap bisa menuntut atau menggugat pihak lain yang dirasa telah wanprestasi atas Perjanjian Penempatan. Pengadilan yang berhak atas sengketa antara Pekerja Migran Indonesia dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah Pengadilan Umum, dimana dasar dari gugatan/ tuntutan adalah Perjanjian Penempatan yang telah ditanda-tangani oleh kedua belah pihak. Hal ini juga karena selain adanya sanksi administratif, juga ada sanksi pidana dan ganti kerugian sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Sesuai yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa ada 2 (dua) sanksi yang dihadirkan dalam UU PPMI yaitu sanksi administratif dan sanksi pidana. Untuk kasus posisi yang seperti penulis tulis, P3MI telah melanggar 2 pasal dalam larangan UU PPMI. Yang pertama adalah Pasal 67 huruf a, yaitu:

Setiap orang dilarang menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia pada:

- a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (2)

Pasal 19 ayat (2) berbunyi:

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.

Kemudian larangan pada Pasal 71 huruf a:

Setiap orang dilarang:

- a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia.

Sehingga dapat dilihat bahwa ada 2 pasal yang telah dilanggar oleh P3MI, yang didalamnya terdapat sanksi. Yang pertama pada Pasal 67 huruf a juncto Pasal 19 ayat (2) menyebutkan adanya sanksi administratif. Sanksi ini dapat berupa peringatan tertulis, penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha

atau juga dapat terjadi pencabutan izin. Sedangkan untuk sanksi pidana tertulis dalam Pasal 82 dan Pasal 85.

Pasal 82:

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

a. jabatan dan jenis pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja sehingga merugikan Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 huruf a.

Pasal 85:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah), setiap orang yang:

a. menempatkan Pekerja Migran Indonesia pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan Perjanjian Kerja yang telah disepakati dan ditandatangani Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 huruf a.

Kesimpulan

Perjanjian Penempatan adalah sebagai dasar hukum atas kesepakatan yang diambil oleh kedua belah pihak yaitu Calon Pekerja Migran Indonesia dan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Artinya Calon Pekerja Migran Indonesia menaruh harapan pada Perjanjian Penempatan tersebut. Juga dapat dikatakan bahwa Perjanjian Penempatan adalah sebuah tanda seorang Calon Pekerja Migran Indonesia dinyatakan lolos untuk dapat membuat Visa Kerja dan Perjanjian Kerja. Maka dari itu dapat dikatakan pula bahwa Perjanjian Penempatan adalah tanda saling mengikatkan diri antara Calon Pekerja Migran Indonesia dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Hal-hal yang ada didalamnya adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang terikat antara kedua belah pihak. Apabila ada pelanggaran seperti penempatan yang tidak sesuai antara kenyataan dan yang tertulis didalam Perjanjian Penempatan, maka sejatinya hal itu dilarang. Karena ada wanprestasi yang dilakukan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dimana ia tidak menempatkan tidak sesuai dengan apa yang ia perjanjikan. Jika secara hukum, maka tidak boleh ada pelanggaran seperti itu. Hal ini akan berdampak pada sengketa.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara khusus diberikan kewajiban oleh pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 untuk melindungi Pekerja Migran Indonesia. Tanggung jawab ini diberikan mengingat P3MI lebih terikat melalui Perjanjian Penempatan dengan Calon Pekerja Migran Indonesia. Sehingga jika Perjanjian Penempatan yang dilanggar oleh pihak P3MI maka akan timbul sanksi. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi administratif, sanksi pidana dan sanksi ganti kerugian. Sanksi tersebut sesuai dengan UU PPMI dan keperdataan. Pekerja Migran Indonesia yang ingin menuntut haknya dapat melakukan gugatan dan/atau tuntutan kepada P3MI ke pengadilan umum. Namun hal ini dapat dilakukan apabila sudah terjadi musyawarah dan bantuan dari pemerintah namun tidak tercapai perdamaian.

Daftar Bacaan

Buku

Marzuki Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, (Kencana Prenada Media Group 2009).

Lanny Ramly, *Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

Perundang-undangan

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

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 729).

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--