

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA
DILUAR NEGERI MELALUI PT.NAYAKA KALYANA
(Studi Kasus di PT Nayaka Kalyana Medan)**

SKRIPSI

OLEH :

**NISA NURMASYITA
18.840.0152**



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 3/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)3/5/23

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MIGRAN
INDONESIA
DILUAR NEGERI MELALUI PT.NAYAKA KALYANA
(Studi Kasus di PT Nayaka Kalyana Medan)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana (Strata-I)
Hukum Dalam Program Studi Ilmu Hukum Pada Fakultas Hukum Universitas
Medan Area

OLEH:

NISA NURMASYITA
18.840.0152

**KEPERDATAAN
ILMU HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
MEDAN
2023**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Migran Indonesia
Diluar Negeri Melalui PT.Nayaka Kalyana
(Studi Kasus di PT.Nayaka Kalyana)

Nama : NISA NURMASYITA


NPM : 18.840.0152

Bidang : Ilmu Keperdataan

Disetujui Oleh:

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II


Sri Hidayani, SH, M.Hum


Ridho Mubarak, SH.MH

Diketahui Oleh:


Dekan, Fakultas Hukum
Dr. Muhammad Citra Ramadhan, SH.,MH.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS HUKUM

MEDAN

2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Scanned with CamScanner

Document Accepted 3/5/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)3/5/23

LEMBAR ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat didalam skripsi ini.



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS


Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya bertandatangan dibawah ini:

Nama : NISA NURMASYITA
NPM : 18.840.0152
Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan
Fakultas : Hukum
Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area hak bebas royalti non eksklusif (Non Exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Migran Indonesia Diluar Negeri Melalui Pt.Nayaka Kalyana (Studi Kasus di PT Nayaka Kalyana Medan)".

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas royalti non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di: Medan
Pada tanggal 09 Maret 2023
Yang Menyatakan,


NISA NURMASYITA

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DILUAR NEGERI MELALUI PT.NAYAKA KALYANA

(Studi Kasus di PT Nayaka Kalyana Medan)

OLEH:

NISA NURMASYITA

NPM: 188400152

Bekerja ke luar negeri mempunyai sisi positif yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri. Di sisi lain juga terdapat sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap tenaga kerja., Maka dari itu diperlukan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja diluar negeri pada PT. Nayaka Kalyana Medan dan untuk mengetahui proses penyelesaian kasus antara tenaga kerja migran Indonesia dengan PT. Nayaka Kalyana Medan. Menggunakan metode penulisan berdasarkan penelitian hukum yuridis normatif yang disebut juga sebagai penelitian perpustakaan, studi dokumen. Perlindungan hukum terhadap pekerja migran indonesia yang diupayakan oleh pemerintah berupa terciptanya aturan hukum yang diharapkan dapat melindungi pekerja migran indonesia saat bekerja diluar negeri. Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang mengalami masalah perlu dilakukan oleh pemerintah dalam rangka mewujudkan rasa keadilan melalui kerja sama dalam bentuk surat perjanjian dan membentuk Atase Ketenagakerjaan di perwakilan-perwakilan RI di negara-negara penempatan TKI yang bertugas untuk membantu secara khusus menangani permasalahan TKI di negara penempatan.

Kata kunci: Perlindungan hukum, Tenaga Kerja Indonesia

ABSTRACT

LEGAL PROTECTION FOR INDONESIAN MIGRANT WORKERS OVERSEAS THROUGH PT. NAYAKA KALYANA

(Case Study at PT Nayaka Kalyana Medan)

BY:

NISA NURMASYITA

NPM: 188400152

Working abroad has a positive side, namely overcoming some of the unemployment problems in the country. On the other hand, there is also a negative side to the risk of inhumane treatment of workers. Therefore, it is necessary to know the legal protection for workers abroad at PT Nayaka Kalyana Medan and the case settlement process between Indonesian migrant workers and PT Nayaka Kalyana Medan. It uses a writing method based on normative legal research, also known as library research, a document study, or empirical legal research. The government pursues legal protection of Indonesian migrant workers in the form of the creation of legal rules that are expected to protect Indonesian migrant workers while working abroad. Legal protection for migrant workers abroad who experience problems needs to be carried out by the government to realize a sense of justice through cooperation in the form of an agreement letter and forming Manpower Attachés at Indonesian representatives in TKI placement countries whose task is to specifically help deal with the problems of migrant workers in the placement country.

Keywords: Legal protection, Indonesian Migrant Workers

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Rabbil Alamain, Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah karunia-Nya berupa kesehatan, rejeki dan ilmu pengetahuan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA MIGRAN INDONESIA DILUAR NEGERI MELALUI PT.NAYAKA KALYANA (Studi Kasus di PT Nayaka Kalyana Medan)”** .

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Secara khusus, penulis mengucapkan rasa terima kasih tiada terhingga kepada kedua orang tua saya Ibu Juraini,S.Pd.M.M yang selalu mesupport penulis dalam menjejakan skripsi ini dan Ayah saya Alm. Jukmin yang telah memberikan pandangan kepada penulis betapa pentingnya ilmu dalam kehidupan meskipun tidak bisa menemani sampai selesai tetapi ilmu dan nasehat beliau akan selalu saya ingat. Penulis berharap semoga kasih sayang mereka tetap menyertai penulis dan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi dan jenjang pendidikan di tingkat sarjana hukum dan semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, arahan, bantuan dan semangat dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk

- mengikuti dan menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
2. Bapak Dr. M. Citra Ramadhan, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area, atas kesempatan yang diberikan untuk dapat menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
 3. Ibu Anggreini Atmei Lubis, SH, M.Hum, selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
 4. Bapak Nanang Sitorus, SH, M.H, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
 5. Ibu Fitri Yanni Dewi Siregar, SH, M.H, selaku Ketua Jurusan Bidang Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
 6. Ibu Dr.Aulia Rosa Nasution,S.H.M.H selaku ketua dari penulis
 7. Ibu Sri Hidayani SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I penulis dan Dosen Pendidik Akademik Penulis
 8. Bapak Ridho Mubarak SH, M.H selaku Dosen Pembimbing II penulis;
 9. Bapak Riswan Munthe SH, M.H selaku Sekretaris penulis
 10. Seluruh staf dan pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan kepada penulis selama kuliah pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area;
 11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa angkatan 2018 Fakultas Hukum Universitas Medan Area terutama untuk teman-teman dekat saya yang saya sayangi Nurihayah, Lestari Pardede, Dea Shania Siregar, Tiwi Arianti,Intan Safriyanti

Psrb, Karonika Guru Singa, Fitriana Br.Tarigan, Fitrah Hadi Hasibuan,

12. Kepala Cabang PT Nayaka Kalyana Medan Bapak Abdullah Gani beserta karyawan-karyawan yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk memperoleh dan menggali data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini;

Akhir kata, atas segala budi baik semua pihak kiranya mendapat lindungan Tuhan dan semoga ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dapat berguna untuk kepentingan dan kemajuan Agama, Bangsa dan Negara.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu kepada pembaca diharap memberikan kritik dan saran yang membangun bagi skripsi ini.



Medan, 31 Januari 2023

Hormat Penulis

Nisa Nurmasiyita

Npm: 188400152

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Hipotesis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum	11
2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum	11
2.1.2 Faktor-Faktor Dalam Perlindungan Hukum	14
2.1.3 Hakikat Perlindungan Hukum	16
2.2 Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia	17
2.2.1 Pengertian Pekerja Migran Indonesia	17
2.2.2 Jenis Pekerja Migran Indonesia	19
2.2.3 Hak Dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia	19
2.2.4 Syarat-Syarat Menjadi Pekerja Migran Indonesia	22
2.2.5 Landasan Hukum Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	23
2.2.6 Tinjauan Umum Pt Nayaka Kalyana Medan	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	27
3.1.1 Waktu Penelitian	28
3.1.2 Tempat Penelitian	28
3.2 Metode Penelitian	28
3.2.1 Jenis Penelitian	29
3.2.2 Sifat Penelitian	29
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	29
3.3 Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil Penelitian	31
4.1.1 Aturan Hukum Terhadap Perjanjian Kerja Diluar Negeri Melalui PT NAYAKA KALYANA MEDAN	31
4.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Terhadap Perjanjian Tenaga Kerja Migran Indonesia	36
4.2 Pembahasan	38
4.2.1 Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Migran Diluar Negeri	38

4.2.2	Proses Penyelesaian Kasus Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Dengan PT Nayaka Kalyana Medan	54
BAB V PENUTUP		
5.1	Simpulan	60
5.2	Saran	61
DAFTAR PUSTAKA		64



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang disalurkan oleh PT Nayaka Kalyana 62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perlindungan Hukum Adalah perbuatan yang diberikan kepada seseorang atas dasar peraturan perundangan yang berlaku agar seseorang itu terjamin hak-haknya, setelah seseorang itu melakukan kewajibannya, sehingga terwujud kesejahteraan dan kedamaian didalam pergaulan hidup masyarakat.

Perlindungan hukum merupakan suatu perlindungan yang diberikan untuk subjek hukum berupa perangkat hukum baik dengan tujuan untuk memberikan keadilan, ketertiban, kemanfaatan, kedamaian, dan kepastian. Perlindungan hukum dapat berupa lisan atau pun tulisan.”perlindungan hukum memiliki kaitan yang erat terhadap cara hukum memberikan keadilan dengan mengatur hak dan kewajiban subjek hukum serta memberikan keadilan bagi subjek hukum yang mempertahankan haknya”.¹

Perlindungan hukum menurut Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002 tentang perlindungan hukum terhadap pekerja migran adalah suatu bentuk pelayanan yang wajib di laksanakan oleh aparat penegak hukum atau aparat keamanan untuk memberikan rasa aman baik fisik maupun mental, kepada korban, dan saksi dari ancaman, gangguan, dan kekerasan dari pihak mana pun.²

Perlindungan hukum menurut kamus besar Bahasa Indonesia W.J.S Poewadarminta terdiri dari dua kata yaitu perlindungan: Yang berarti tempat,

¹ Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu. 1987.Hlm 1-2.

² Peraturan pemerintah nomor 2 tahun 2002 Tentang perlindungan hukum terhadap pekerja migran.

perbuatan, melindungi, pertolongan dan hukum yang berarti peraturan yang dibuat oleh suatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku oleh untuk orang banyak atau segala undang-undang, peraturan dan lain-lain untuk mengatur pergaulan hidup di masyarakat.

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang dilakukan secara sadar oleh setiap orang mau pun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan, dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai hak-hak asasi yang ada sebagai mana yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang hak-hak asasi manusia.³

Hak Asasi manusia adalah hak fundamental untuk memahami hakikat hak Asasi Manusia, secara definitif “Hak” merupakan unsur normatif yang berfungsi sebagai pedoman berperilaku, melindungi kebebasan, kekebalan serta menjamin adanya peluang bagi manusia dalam menjaga harkat dan martabatnya. Dengan demikian Hak Asasi Manusia merupakan unsur normatif yang melekat pada diri setiap manusia yang dalam penerapannya berada pada ruang lingkup hak persamaan dan hak kebebasan yang terkait dengan interaksinya antara individu atau dengan instansi.⁴

Negara indonesia atau negara lain juga harus menghormati Hak Asasi Manusia yang lain karena hak asasi manusia secara obyektif adalah kewenangan pokok yang melekat pada manusia sehingga harus di hormati oleh negara mana pun. Banyaknya pengangguran yang ada di Indonesia di karenakan lapangan kerja sungguh terbatas sehingga menyebabkan para pencari kerja tersebut bermigran,

³ Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 “*hak dan kewajiban*” Pasal 6 ayat (1)

⁴ Febriyanto, Triyan, and Agus Taufiqur Rohman. *Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Yang Bekerja Di Luar Negeri*. Lex Scientia Law Review. Vol 2. No 2. 2018. Hlm 37.

migran Indonesia atau lebih banyak di kenal sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI) atau Buruh Migran Indonesia (BMI) belum terkenal di kawasan masyarakat istilah yang terkenal yaitu Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau Tenaga Kerja Wanita (TKW) yang dimana arti nya sama yaitu warga negara Indonesia yang bekerja diluar negeri secara Bahasa “pekerja” artinya orang yang menerima upah atas hasil yang dikerjakannya, orang bekerja, buruh, atau karyawan. “migran” artinya orang yang melakukan migrasi (pindah) dari suatu tempat ke tempat lain dalam konteks untuk bekerja di luar negeri.⁵

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 di atur baik melalui peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor. PER-19/MEN/V/2006 Tentang pelaksanaan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri, keputusan Menteri tenaga kerja dianggap sebagai salah satu upaya efektif untuk mengatasi masalah tersebut.

Kondisi perekonomian yang kurang menarik di negaranya sendiri dan penghasilan yang cukup besar dan yang tampak lebih menarik di negara tujuan telah menjadi pemicu terjadinya mobilitas tenaga kerja secara internasional. Pendapatan yang meningkat di negara yang sedang berkembang memungkinkan penduduk di negara berkembang untuk pergi melintas batas negara, informasi yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.⁶

⁵ Melina, Cairin. *Kebebasan Berekspresi di Era Demokrasi: Catatan Penegakan Hak Asasi Manusia*. Lex Scientia Law Review. Vol 2. No 2. 2018. Hlm 139-154.

⁶ Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2005. Hlm 26.

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri tersebut merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan bekerja bagi tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dalam kehidupan, penempatan tenaga kerja ke luar negeri menimbulkan masalah, sebab tenaga kerja tidak memiliki perlindungan ketika mendapatkan masalah di negara tempat tenaga kerja bekerja.⁷

Menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia. Pekerja migran Indonesia atau yang dikenal dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah diluar wilayah republik Indonesia sebagai mana yang dicantumkan dalam pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Di Indonesia tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya sangat melimpah indikasi sekarang bisa dilihat pada masa tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendah atau minimnya kesempatan kerja yang di sediakan.⁸

Pekerja migran adalah orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ketempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka waktu relatif menetap, pada dasarnya ada dua pengelompokan faktor yang menyebabkan seseorang melakukan migrasi, yaitu faktor pendorong (*push factor*)

⁷ Husni, Lalu. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2000. Hlm 13.

⁸Suardi, *hukum dagang suatu pengantar*. Yogyakarta: deepublish. 2015. Hlm 19.

dan faktor penarik (*pull factor*). Pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁹

Program pemerintah ini di titik beratkan pada aspek pembinaan, perlindungan khususnya Tenaga Kerja Indonesia dan Perusahaan Jasa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang perlindungan pekerja migran Indonesia disahkan pada tanggal 22 november 2017. Undang-Undang ini terdiri dari 13 bab dengan 91 Pasal. Undang-Undang ini merupakan pengganti dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia diluar negeri. Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia ini, khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia.¹⁰

Pekerja migran mencakup sedikitnya dua tipe: Pekerja migran internal dan Pekerja migran internasional. Pekerja migran internal berkaitan dengan urbanisasi, sedangkan pekerja migran internasional tidak terpisahkan dari globalisasi. Pekerja migran internal (dalam negeri) adalah orang yang berdomisili dari tempat asalnya untuk bekerja di tempat lain yang masih termasuk dalam daerah Indonesia, pekerja migran internasional (luar negeri) adalah mereka yang meninggalkan tanah airnya untuk mengisi pekerjaan di negara lain sebagai mana yang dicantumkan dalam Pasal 1 butir 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁹ Baharudin, Erwan. *Perlindungan hukum terhadap tki diluar negeri pra pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan*. Lex jurnalica. Vol 4. No 3. 2007. Hlm 28.

¹⁰ Adharinal. *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular Di Luar Negeri (Protection of Irregular Indonesian Workers In Overseas*. Jurnal Rechtvinding. Vol. 1 No. 1 2012. Hlm 23.

Dengan menggunakan Penyaluran Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang ada di setiap kota, mereka berangkat dengan kemampuan Bahasa untuk berkomunikasi disana, keterampilan, dokumen resmi dari Penyaluran Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) serta keimigrasian. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri perlu dilakukan secara terpadu antara instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dan peran serta masyarakat dalam suatu system hukum guna melindungi Tenaga Kerja Indonesia yang di tempatkan diluar negeri Pasal 33 Undang-Undang Nomor.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan di luar negeri.

PT. Nayaka kalyana adalah salah satu PT sebagai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dengan SIPPTKIS Nomor: 193/KEP/MEN/VI/2009 dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja bersama Yayasan Pendidikan Sasana Bina Karya mempersiapkan Calon Tenaga Kerja Indonesia dibawah naungan Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non formal dan Informal Kementrian Pendidikan Nasional menjadikan Tenaga Kerja yang mandiri, siap kerja, cakap dan trampil.

PT. Nayaka Kalyana dan Yayasan Sasana Bina Karya didukung oleh Pengelola dan Staf-staf yang berpengalaman di bidangnya memberikan pelayanan jasa dan peningkatan Kualitas serta Mental Calon Tenaga Kerja Indonesia di Training Centre PT. Nayaka Kalyana, yang dapat meningkatkan Kesuksesan para Tenaga Kerja Indonesia dan mengurangi angka pemulangan Calon Tenaga Kerja Indonesia sebelum masa kontrak habis.

Untuk dapat mengusahakan agar setiap Tenaga Kerja Indonesia dapat memperoleh kesejahteraan dan keamanan di tempat di mana mereka bekerja, maka

perlu adanya perjanjian kerja secara tertulis untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Tetapi dalam kenyataannya, tidak semua pemberi kerja membuat perjanjian kerja secara tertulis, misalnya Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) ilegal terkadang menggunakan perjanjian kerja secara lisan. Kalau pun perjanjian kerja tersebut dibuat secara tertulis, lembar perjanjian tersebut dibawa oleh pihak Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia saja, sedangkan para Tenaga Kerja Indonesia sebagai pihak pekerja tidak mempunyai dokumen-dokumen surat perjanjian tersebut, jika terjadi pelanggaran pelanggaran terhadap hak dan kewajiban para Tenaga Kerja Indonesia, maka penuntutan-penuntutan atas hak dan kewajiban tersebut akan sulit. Dengan demikian perlindungan terhadap hak-hak Tenaga Kerja Indonesia sebagai pekerja akan mudah untuk diingkari dan perlindungan tersebut akan semakin sulit diperoleh.¹¹

Mencermati peristiwa diatas, penyusun tertarik untuk meneliti dan mengkaji terhadap pengaturan hukum, kedudukan para pihak serta perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang bekerja diluar negeri sebagai pekerja migran indonesia melalui PT Nayaka Kalyana dalam bentuk skripsi dengan judul “PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA DI LUAR NEGERI SEBAGAI PEKERJA MIGRAN INDONESIA MELALUI PT. NAYAKA KALYANA (Studi Kasus pada PT Nayaka Kalyana Medan)”

11 Taqwaddin Husni. *hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Pradnya Paramita. 2014 Hlm.17

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi permasalahan yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum dalam perjanjian kerja diluar negeri sebagai pekerja migran Indonesia melalui PT. Nayaka Kalyana Medan?
2. Bagaimana proses penyelesaian pada penyelesaian kasus antara tenaga kerja migran Indonesia dengan PT Nayaka Kalyana Medan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah di uraikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum bagi tenaga kerja diluar negeri pada PT Nayaka Kalyana Medan.
2. Untuk mengetahui proses penyelesaian kasus antara tenaga kerja migran indonesia dengan PT Nayaka Kalyana Medan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian di uraikan menjadi dua bagian yaitu manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini berguna bagi masyarakat yang luas khususnya di dalam aturan pekerja migran Indonesia sebagai bahan bacaan dan sumber informasi untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum yang di berikan oleh pemerintah terhadap pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri.

- b. Secara Praktis, menambah pengetahuan mengenai proses perekrutan, perjanjian penempatan diluar negeri, serta dapat menjadi sumber informasi untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri dari segala ancaman, kekerasan, hingga wanprestasi, dan lebih mengetahui bagaimana bentuk perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri menurut Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

1.5 Hipotesis

Hipotesis disini adalah merupakan jawaban dari masalah yang sedang di hadapi berdasarkan data yang telah ada yaitu kemungkinan jalan yang harus di tempuh sebagai langkah pemecah masalah dan ini bersifat sementara yang perlu di buktikan kebenarannya dengan data-data yang di peroleh dalam pembahasan selanjutnya.

Hipotesis tidak perlu selalu merupakan jawaban yang di anggap mutlak benar atau harus dapat di benarkan oleh penulisnya, walaupun selalu di harapkan terjadi demikian. Oleh sebab itu bisa saja dalam pembahasannya nanti apa yang sudah di hipotesis kan itu ternyata tidak demikian setelah diadakan penelitian, bahkan mungkin saja yang ternyata kebalikannya. Oleh karena itu hipotesis tersebut bisa di kukuhkan dan bisa di gugurkan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan yang dianggap benar, tetapi masih perlu dibuktikan. Hipotesis pada dasarnya adalah dugaan

peneliti tentang hasil yang akan dicapai.¹² Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja diluar negeri sebagai pekerja migran indonesia pada PT Nayaka Kalyana adalah membuat perlindungan bagi tenaga kerja Indonesia agar mendapat jaminan ketika bekerja diluar negeri, yang membuat para tenaga kerja Indonesia merasa tidak dirugikan, serta mendapatkan hak dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja di luar negeri.
2. Proses penyelesaian kasus antara tenaga kerja migran Indonesia dengan PT Nayaka Kalyana Medan adalah Jika tenaga kerja indonesia bermasalah di pabrik maka pihak PT akan turun kelapangan untuk 6 bulan pertama, jika tki bermasalah di pabrik dengan kasus hukum seperti, mencuri, narkoba, dll maka pihak pt tidak akan membantu sama sekali karna telah tertera di dalam perjanjian kerja dan kontrak kerja. Jika kesalahan mereka diluar perjanjian kerja maka pihak pt siap untuk membantu tetapi jika kesalahan tersebut tertulis dalam perjanjian kerja atau kontra kerja maka pt tidak akan turun tangan. Jika si tenaga kerja indonesia tidak bersalah maka pt siap membantu berupa bantuan hukum dari konsultan akan memberi bantuan hukum secara gratis serta bantuan dari depnaker (Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017) dimana depnaker wajib membantu para tki yang berasal dari daerahnya yang dianggarkan dananya dari mereka.

¹² Bambang Sunggono. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2011. Hlm 109.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

2.1.1 Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum menurut kamus besar Bahasa Indonesia Yang berarti tempat, perbuatan, melindungi, pertolongan dan hukum yang berarti peraturan yang dibuat oleh suatu kekuasaan atau adat yang dianggap berlaku oleh untuk orang banyak atau segala undang-undang, peraturan dan lain-lain untuk mengatur pergaulan hidup di masyarakat.

Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang di berikan oleh hukum.

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi/korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat di wujudkan dalam berbagai bentuk, seperti pelayanan medis dan bantuan hukum.¹³

Perlindungan hukum yaitu memberikan pengayoman kepda hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan tersebut diberikan oleh hukum. Perlindungan merupakan proses, cara, atau perbuatan melindungi, dengan kata lain perlindungan hukum untuk merupakan upaya hukum yang harus diberikan oleh aparat hukum untuk memberikan rasa aman baik secara pikiran maupun fisik

¹³ Soerjono soekanto. *pengantar penelitian hukum*. Jakarta: UI press. 1987. Hlm 133.

dari gangguan dan berbagai ancaman dari pihak manapun. Hak asasi manusia adalah suatu yang bersifat kodrati dan melekat pada setiap insan, yang kerennanya harus di hormati dan di lindungi.¹⁴

Dari kesimpulan di atas dapat di ambil bahwa perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam bentuk perangkat hukum baik yang bersifat preventif maupun represif, baik yang tertulis mau pun tidak tertulis, yaitu konsep dimana hukum dapat memberikan suatu keadilan, ketertiban, kepastian, kemanfaatan, dan kedamaian. Dalam pemberian perlindungan hukum untuk Tenaga Kerja Indonesia di atur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 77 yang menyatakan bahwa:

- a. Setiap calon Tenaga Kerja Indonesia atau Tenaga Kerja Indonesia mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b. Perlindungan sebagaimana yang di maksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari penempatan, masa penempatan, sampai dengan purna penempatan,

Dari pasal di atas menunjukkan bahwa pemerintah memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia atau calon Tenaga Kerja Indonesia bila terjadi permasalahan di luar negeri, adanya perwakilan diluar negeri dalam memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 78 yang menyatakan bahwa:

1. Perwakilan republik Indonesia memberikan perlindungan terhadap TKI diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta hukum dan kebiasaan internasional.

¹⁴ Taqwaddin Husni. *sisi lain bekerjanya hukum dalam masyarakat*. (banda aceh: bandar publishing. 2018. Hlm 17.

2. Dalam rangka perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri pemerintah dapat menetapkan jabatan atas ketenagakerjaan pada perwakilan republik Indonesia tertentu.
3. Penugasan atas ketenagakerjaan sebagaimana yang di atur pada ayat (2) dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Pasal 80 menunjukkan adanya perlindungan calon Tenaga Kerja Indonesia. Perlindungan calon Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan langkah-langkah berikut:¹⁵

- a. Disnakertrans kabupaten atau kota daerah asal calon Tenaga Kerja Indonesia melakukan seleksi tentang umur, pendidikan, kesehatan, baik fisik maupun administrasi. Bagi yang memenuhi syarat di tetapkan sebagai calon Tenaga Kerja Indonesia.
- b. Calon Tenaga Kerja Indonesia menandatangani perjanjian penempatan oleh Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang diketahui oleh disnakertrans kabupaten kota atau kota setempat
- c. Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di pastikan diikutkan dalam program asuransi perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), sehingga apabila terjadi musibah atau kecelakaan calon Tenaga Kerja Indonesia mendapatkan santunan sesuai ketentuan.
- d. Calon Tenaga Kerja Indonesia mengikuti Pembelaan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebelum keberangkatan ke luar negeri, sehingga calon tki memahami cara yang harus di tempuh apabila menghadapi permasalahan diluar negeri.

¹⁵ Undang-Undang nomor 39 Tahun 2004 *Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja di luar negeri.*

2.1.2 Faktor-Faktor dalam Perlindungan Hukum

Lemahnya perlindungan buruh migran tidak hanya dikarenakan lemahnya undang-undang perlindungan dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia saja melainkan factor-faktor pendukung lainnya seperti kebijakan yang mengikut stakeholder lain yang berfungsi sebagai aktor dalam implementasi perlindungan ini. Faktor-faktor lain kinerja aktor terkait tentunya sangat berpengaruh terhadap perlindungan ini. Sehingga dengan perlindungan tersebut maka disini berpendapat bahwa pertama,¹⁶ implementasi mengenai Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 perlu dikaji kembali, kedua koordinasi antara stakeholder terkait dan ketiga, kebijakan pemerintah indonesia yang masih berupa perlindungan secara reactive.

a. Infrastruktur perlindungan TKI di luar negeri

Pada perjalanan nya Undang-Undang Nomor. 39 Tahun 2004 belum mampu memberikan perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri. Hal ini dapat dilihat pada beberapa insfratruktur yang belum berjalan dengan baik yang di antaranya adalah sebagai berikut:¹⁷

1. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yang belum berfungsi di luar negeri

KTKLN adalah Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri, Kartu ini berfungsi sebagai identitas Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan defenisi yang telah diterangkan dalam Undang- Undang Nomor. 39 Tahun 2004 dalam pasal 1 ayat (11) yang berbunyi “Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN.

¹⁶ Sentanoe Kertonegato. *Jaminan sosial dan pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: Mutiara. Hlm 29.

¹⁷ Zaini Asikin. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. Hlm 101.

adalah kartu identitas bagi Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja diluar negeri”.

2. Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dalam perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri sehingga dalam hal ini Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta secara teknis adalah badan yang dilindungi secara hukum dalam mengurus penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.¹⁸

b. Tumpang Tindih Kebijakan

Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia pada dasarnya merupakan tanggung jawab pemerintah secara umum. Namun secara khusus penanganan ini pada awalnya di kelola oleh kementerian tenaga kerja dan transmigrasi bersama-sama dengan kementerian luar negeri. Namun pada perjalanannya dengan banyaknya berbagai kebutuhan maka pemerintah berdasarkan kebutuhan untuk membantu tugas perlindungan tenaga kerja Indonesia diluar negeri¹⁹ berdasarkan Undang- Undang Nomor. 39 Tahun 2004 sehingga terbentuklah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang diatur dalam peraturan presiden republik Indonesia Nomor 81 tahun 2006.

c. Perlindungan Hukum yang bersifat Reactive

Perlindungan hukum terhadap pekerja migran di Indonesia selama ini masih bersifat reactive. Perlindungan ini dilakukan apabila terdapat laporan-laporan

¹⁸ Pasal 1 Ayat 5 UU No. 39 Tahun 2004 *Tentang Definisi PPTKIS*

¹⁹ R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. Hlm 28.

yang masuk di perwakilan-perwakilan indonesia diluar negeri.²⁰ Dengan demikian kepala perwakilan wajib menunjuk dan pengacara/penasehat hukum, perlindungan hukum terhadap TKI di luar negeri masih bersifat reactive di karenakan sebagai berikut:

1. Laporan TKI merupakan informasi yang penting untuk menyakinkan kepada pemerintah apakah TKI yang bekerja mendapatkan perlakuan yang layak atau tidaknya. Menurut BNP2TKI selama januari-september 2014 menerima 2.967 laporan pengaduan terkait berbagai permasalahan yang dihadapi TKI.²¹

2. Dominasi produk kebijakan administratif

Dari 31 kebijakan hanya 5 kebijakan yang menyinggung secara langsung tentang perlindungan itu sendiri. Lima kebijakan tersebut di antaranya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia diluar negeri, surat edaran menteri tenaga kerja dan transmigrasi RI nomor SE04/MEN/IV/2011 tentang pengetatan penempatan dalam peningkatan perlindungan TKI diluar negeri.

d. Hakikat Perlindungan Hukum

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, buruh adalah bebas karena prinsip negara tidak seorang pun boleh diperbudak, maupun diperhambat, semua bentuk dan jenis perbudakan, pemaksaan dan perhambatan dilarang, tetapi secara sosiologi buruh itu tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan terkadang dipaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun

²⁰ Thoifuri, M. Ag .*Panduan & bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Puspa Swara. 2007. Hlm 102.

²¹ Peraturan Menteri Luar Negeri Republik Indonesia Nomor 04 Tahun 2008 tentang pelayanan warga pada perwakilan republik Indonesia di luar negeri.

memberatkan bagi buruh itu sendiri, terlebih saat ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

2.2 Tinjauan Umum Pekerja Migran Indonesia

2.2.1 Pengertian Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan Pasal 1 ayat 2 undang-undang no. 18 tahun 2007 tentang pekerja migran Indonesia, pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan sedang, atau telah melakukan pekerjaan, dengan menerima upah dari luar wilayah republik Indonesia. Pekerja migran merupakan orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ketempat lain dan kemudian bekerja ditempat yang baru tersebut dalam jangka waktu relatife lama.²²

Pekerja migran merupakan yang bekerja dari luar tempat asalnya. Menurut kovensi Perserikatan Bangsa-Bangsa mengenai perlindungan hak semua pekerja migran dan anggota keluarganya migran adalah orang yang membuat aktivitas berbayar di negara yang bukan negara asalnya. Kebanyakan buruh migran adalah wanita yang bermigrasi dengan tujuan bekerja disektor informal utamanya sebagai pekerja domestic, sedangkan laki-laki bekerja disektor pertanian dan kontruksi.

Pekerja migran sendiri merupakan sebutan bagi masyarakat yang bekerja di luar negeri asalnya atau diluar negeri. Pengertian pekerja migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia yakni “Setiap warga negara yang akan, sedang atau telah

²² Undang-Undang No. 18 tahun 2007 *tentang pekerja migran indonesia*

melakukan pekerjaan dengan menerima upah dari luar wilayah republic Indonesia”²³.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, calon pekerja migran Indonesia adalah setiap teaga kerja Indonesia yang memenuhi syaat sebagai pencari kerja yang akan bekerja diluar negeri dan terdaftar di instansi kabupaten/kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

Pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan. Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan. Jika tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.²⁴

Ulasan pengertian diatas terdapat kata “setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan”, itu berate tidak semua orang penduduk bisa dikatakan sebagai tenaga kerja, karena pada dasarnya tidak semua orang mampu melakukan pekerjaan. Orang ang tidak mampu melakukan pekerjaan inilah yang disebut sebagai bukan tenaga kerja. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokkan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu tenaga kerja adalah selruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja.

²³ Undang-Undang No. 18 tahun 2017 *tentang perlindungan pekerja migran indonesia*

²⁴ Undang-undang nomor 13 tahun 2003 *tentang ketenagakerjaan*

Menurut undang-undang ketengakerjaan, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai 64 tahun. Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang tenaga kerja Nomor. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk diluar usia, yaitu mereka yang berusia dibawah 15 tahun dan berusia 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia dan anak-anak.²⁵

2.2.2 Jenis Pekerja Migran Indonesia

Pekerja migran mencakup sedikitnya 2 jenis yaitu:

a. Pekerja migran internal (Dalam Negeri)

Pekerja migran internal berkaitan dengan urbanisasi. Pekerja migran internal adalah orang yang bermigrasi dari tempat asalnya untuk bekerja ditempat lain yang masih termasuk dalam wilayah Indonesia.

b. Pekerja Migran Internasional (Luar Negeri)

Pekerja Migran Internasional adalah mereka yang meninggalkan tanah airnya untuk mengisi pekerjaan di negara lain. Pengertian ini menunjukkan pada orang Indonesia yang bekerja diluar negeri atau yang dikenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

2.2.3 Hak dan kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang No 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia sebagai berikut:

²⁵ Anita Kristiana. *Standarisasi Kopetensi Sebagai Upaya Perlindungan TKI*. Madura: Gajah

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia

memiliki hak:

1. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
2. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
3. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
4. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
5. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
6. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
7. 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;
8. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
9. memperoleh akses berkomunikasi;
10. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;

11. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
12. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
13. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:

1. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
2. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
3. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
4. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

2.2.4 Syarat-Syarat Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia bahwa setiap calon pekerja migran Indonesia yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja diluar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan. Pengkretrutan calon pekerja migran Indonesia oleh pelaksana penempatan pekerja Indonesia dilakukan terhadap calon pekerja migran Indonesia yang telah memenuhi persyaratan yaitu:

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun keatas
- b. Memiliki kompetensi
- c. Sehat jasmani dan rohani
- d. Terdaftar dan memiliki nomor kepersertaan jaminan social, dan
- e. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan²⁶

Selain persyaratan diatas, menurut Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia. Calon pekerja migran Indonesia juga wajib melengkapi dokumen-dokumen sebagai berikut:

- a. Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotocopy buku nikah.
- b. Surat keternagan izin suami atau istri, izin orangtua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah.
- c. Sertifikat kompetensi kerja
- d. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil kesehatan dan psikolog.
- e. Paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat.
- f. Visa kerja.
- g. Perjajian penempatan pekerja migran Indonesia, dan
- h. Perjanjian kerja²⁷.

2.2.5 Landasan hukum perlindungan pekerja migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia disahkan pada tanggal 22 November 2017. Undang-Undang ini

²⁶ Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

²⁷ Mashyur. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Terhadap Tindak Pidana Trafficking Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Journal ilmiah rinjani_universitas gunung rinjani syarat menjadi tki. Vol. 7. No. 1. 2019 Hlm: 35.

terdiri dari 13 bab dengan 91 Pasal. Undang-Undang ini merupakan pengganti dari Undang Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ini, khususnya yang berkaitan dengan pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia. 13 Kedudukan hukumnya, diatur dalam dalam bab 7, mulai dari Pasal 49 sampai Pasal 74 dan dirincikan kembali dalam peraturan-peraturan turunannya. Namun sampai saat ini, peraturan atau regulasi turunannya belum ada sehingga masih menggunakan regulasi turunan dari Undang-Undang sebelumnya yaitu UndangUndang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Pelindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Hal-hal yang berkaitan dengan mekanisme serta kedudukan hukum dari pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia berpedoman pada regulasi turunan dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia:

Menimbang: Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 20, Pasal 23. Pasal 28, Pasal 36, Pasal 38 ayat (4), pasal 43, Pasal 52 ayat (2), Pasal 75 ayat (3), dan Pasal 76 ayat (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia.

Mengingat: 1. Pasal 5 ayat (2) undang-undang dasar negara republic Indonesia tahun 1945.

2. Undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia (lembaran negara republic Indonesia tahun 2017

nomor 242, tambahan lembaran negara republic Indonesia nomor 6141).

Menetapkan: PERATURAN PEMERINTAH TENTANG PELAKSANAAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA.

Ketentuan Umum (Pasal 2 dan 3) Dalam peraturan pemerintah ini yang dimaksud dengan:

Pasal 2: Pelaksanaan perlindungan pekerja migran indonesia dilakukan untuk menjamin pemenuhan hak pekerja migran Indonesia sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.

Pasal 3: (1) Perlindungan pelaksanaan pekerja migran Indonesia dilakukan oleh pemerintah pusat, perwakilan republic Indonesia, Bp2MI, pemerintah daerah, dan pemerintah desa secara terkoordinasi dan terintegrasi.

(2) Perlindungan pekerja migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia ditempatkan oleh P3MI, perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri, dan pekerja migran Indonesia secara perseorangan.²⁸

²⁸ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 Tahun 2021 tentang pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia.

2.2.6 Tinjauan Umum tentang PT Nayaka Kalyana Medan

1. Sejarah PT Nayaka Kalyana

PT. NAYAKA KALYANA sebagai Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia dengan SIPPTKIS Nomor : 193/KEP/MEN/VI/2009 dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja bersama Yayasan Pendidikan Sasana Bina Karya mempersiapkan Calon Tenaga Kerja Indonesia dibawah naungan Direktorat Pembinaan Kursus dan Pelatihan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Non formal dan Informal Kementrian Pendidikan Nasional menjadikan Tenaga Kerja yang mandiri, siap kerja, cakap dan trampil.

PT. NAYAKA KALYANA dan Yayasan Sasana Bina Karya didukung oleh Pengelola dan Staf-staf yang berpengalaman di bidangnya memberikan pelayanan jasa dan peningkatan Kualitas serta Mental Calon Tenaga Kerja Indonesia di Training Centre PT. NAYAKA KALYANA, diharapkan dapat meningkatkan Kesuksesan para Tenaga Kerja Indonesia dan mengurangi angka pemulangan Calon Tenaga Kerja Indonesia sebelum masa kontrak habis.

PT. NAYAKA KALYANA memberikan pelatihan dan pendidikan dengan modul dan kurikulum serta metode pengajaran kepada Calon Tenaga kerja Indonesia meliputi Pendidikan Bahasa yang sesuai dengan dengan negara penempatan serta memberikan Praktek kerja "*Take Care Babby/Children, Take Cre Elderly, Genel Housekeeping, Cooking*" dan lain-lain.

PT. NAYAKA KALYANA menempatkan Calon Tenaga Kerja Indonesia sesuai JOB ORDER yang disahkan oleh Dinas Tenaga Kerja Indonesia ke Negara Penempatan Taiwan, Hongkong, Singapura, Malaysia TANPA BIAYA dengan sistem proses prosedural yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia dan Undang-Undang yang berlaku. PT Nayaka Kalyana tersebar diberbagai daerah di Indonesia yaitu:

1. Direktur PT NAYAKA KALYANA PUSAT

Nama : SAIFUL MASHUD,SH

Jabatan : Direktur Utama PT. NAYAKA KALYANA

UNIVERSITAS MEDAN AREA

No SIUP PP3MI : Kep. No.389 Tahun 2020,NO INDUK BERUSAHA (NIB) : 9120206202517

Alamat : Jl.Teluk Pacitan Pondok Intan Estate Kav.10, Kel. Arjosari RT.07 RW. 05 Kec. Blimbing,
Kota Malang, Jawa Timur, Indonesia. No Telepon / Fax / Email : (0341) 482506, 08111353004 /
nayaka_indonesia@yahoo.com.

Nama : CANESSA

Jabatan : Direktur Operasional PT. NAYAKA KALYANA

No Telepon : +62 811-8607-028

2. Daerah Cabang Kendal

Jln.Soekarno Hatta No.KM. 8 Ds.Karangayu RT .005 RW.001 Kec Cepiring Kab. kendal Provinsi Jawa
Tengah Indonesia. No Telepon : +62 877-0003-7552 (Mas Manto)

3. Daerah Cabang Pati

Tempat Tgl.Lahir : Blitar, 01-02-1979. NIK : 3572010102790002 Alamat : Dk.Gemblung RT.06
RW.10 Ds.Sukolilo, Kec. Sukolilo, Kab.Pati, Jawa Tengah. No Telepon : +62 813-3655-9696 (Mas
Handoyo)

4. Daerah Cabang Cilacap

Alamat Cabang Cilacap JL. Kerinci Rt /Rw 003/007 Kel Desa Karang Sari Kec Adipala Kab Cilacap
Provinsi Jawa Tengah. No Telepon : +62 858-6991-1665 (Bu Nurhayati)

5. Daerah Cabang Sulawesi

Nama Kepala Cabang Muhammad Alif. Vila Tamara V Blok Beringin No. 232 Rt 000 Rw 000
Kel/Desa Manding Kec Polewali Kab Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat. No Telepon : +62
813-8897-8887 (Pak Alif)

6. Daerah Cabang Medan

Alamat kantor : Jalan halat ujung/megawati no 30. Kel. Pasar merah timur Kec. Medan area Kota
medan 20217. No Telepon : +62 812-6335-445 (Mas Gani).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu penelitian

Waktu penelitian akan diadakan sekitar bulan Februari 2022 setelah diadakannya seminar proposal dan setelah perbaikan seminar proposal. Adapun tabel waktu penelitiannya sebagai berikut:

Kegiatan	BULAN																Ket				
	Maret 2022				April 2022				Juli 2022				Oktober 2022					Januari 2023			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		1	2	3	4
Seminar Proposal	■	■																			
Perbaikan Proposal			■	■																	
Acc Perbaikan					■	■	■	■													
Penelitian									■	■	■	■									
Penulisan Skripsi													■	■	■	■					
Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	

Nomor 18 Tahun 2007, PER-19/MEN/V/2006 tentang pelaksanaan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri, serta data yang ada di tempat penelitian.

c. Data tersier, yaitu kumpulan dari data primer dan sekunder dapat berupa kamus hukum, ensiklopedia hukum serta biografi.

3.2.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang dilakukan penulis dalam penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian Deskriptif analisis yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto³⁰, sifat penelitian deskriptif analisis maksudnya ialah memberi data yang seteliti mungkin tentang penelitian dalam menganalisis untuk memberikan gambaran atau pemaparan atas subjek dan objek penelitian sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan. Sehingga dari data tersebut dapat digunakan untuk menganalisis masalah yang dipaparkan oleh penulis.

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada skripsi kali ini digunakan alat pengumpulan data yakni,

a. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan) yaitu penelitian yang dilakukan berdasarkan sumber bacaan, yakni undang-undang, buku-buku, artikel ilmiah, serta jurnal hukum yang berkaitan dengan materi yang dibahas dalam skripsi ini. Penelitian ini mengandung data primer dan data sekunder.

³⁰ Soerjono Soekanto. *pengantar penelitian hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia. 1986. Hlm: 75.

- b. Studi Lapangan (*field research*) yaitu mengambil data penelitian melalui wawancara secara langsung pada subjek yaitu pihak kantor.

3.3 Analisis Data

Untuk melakukan analisa data dan menarik kesimpulan menggunakan metode penelitian. metode kepustakaan dilakukan dengan mengambil dari berbagai sumber, yaitu buku, sumber bacaan yang berhubungan dengan judul pembahasan, majala maupun media massa, perundang-undangan dan wawancara.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini selanjutnya dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan memperhatikan fakta-fakta yang ada dilapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan di PT. Nayaka Kalyana kota Medan dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui sumber permasalahan mengenai “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja di Luar Negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.3 Simpulan

1. Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang mengalami masalah dengan kendala-kendala tersebut di atas, perlu dilakukan oleh pemerintah dalam rangka mewujudkan rasa keadilan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan membuat kerja sama dalam bentuk surat perjanjian seperti yang telah dilakukan dengan Malaysia, Korea Selatan, Kuwait, Taiwan dan Jordania; membentuk Atase-atase Ketenagakerjaan di perwakilan perwakilan RI di negara-negara penempatan Tenaga Kerja Indonesia seperti yang telah dilakukan di Singapura dan Malaysia. Atase ini bertugas untuk membantu secara khusus penanganan permasalahan Tenaga Kerja Indonesia di sana; membentuk Pusat Pekerja Migran dan Sumber Daya Indonesia di negara-negara penempatan yang berfungsi untuk meningkatkan dan mengembangkan seluruh potensi Tenaga Kerja Indonesia di negara penempatan tersebut agar memperoleh kedudukan yang sejajar dan dihargai oleh hukum negara penempatan. Demikian pula, perbaikan dan penyempurnaan peraturan perundangundangan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri harus dilakukan agar rasa keadilan yang membawa kesejahteraan dapat diwujudkan.
2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang ditinjau berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri meliputi perlindungan sebelum bekerja yang diwujudkan sejak mereka masih di dalam negeri (Indonesia) yang dimulai dari saat persiapan keberangkatan, selama bekerja di luar negeri, sampai kembali lagi ke Indonesia setelah kontrak kerja berakhir. Dalam hal sebelum keberangkatan, bentuk perlindungan yang dilakukan untuk mewujudkan perlindungan bagi (calon) pekerja migran adalah memberikan pengetahuan dan keterampilan kerja agar mereka dapat memenuhi kualifikasi/persyaratan pekerjaan di luar negeri. Penguasaan pengetahuan

dan keterampilan kerja yang memadai memungkinkan pekerja migran dapat melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga terhindar dari ketidakpuasan pemberi kerja yang tidak jarang berujung pada tindak kekerasan fisik maupun non fisik, serta syarat-syarat dokumen yang harus dipenuhi oleh Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja keluar negeri. Selain itu juga di perlukan adanya penguatan fisik dan mental agar dapat bertahan tinggal dan bekerja di luar negeri dan terpisah jauh dari keluarga di daerah asal. Setelah kembali ke daerah asal, bentuk perlindungan dilakukan melalui pemberian keterampilan untuk mengelola remitansi, sehingga mereka dapat melakukan kegiatan (ekonomi) produktif dan tidak perlu kembali bekerja di luar negeri.

4.4 Saran

1. Perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yang mengalami masalah perlu dilakukan oleh pemerintah dalam rangka mewujudkan rasa keadilan melalui kerja sama dalam bentuk surat perjanjian dan membentuk Atase-atase Ketenagakerjaan di perwakilan-perwakilan RI di negara-negara penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang bertugas untuk membantu secara khusus menangani permasalahan Tenaga Kerja Indonesia di negara penempatan.
2. Mengeluarkan Regulasi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia untuk wajib mengikuti Pelatihan dasar bagi Pekerja Migran Indonesia sebelum diberangkatkan dan wajib memiliki pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan kualifikasi dan persyaratan kerja serta menerapkan standar yang ketat terhadap pelaksanaan pelatihan keterampilan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia dan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dan perekrutan pekerja migran Indonesia. keterampilan kerja bagi calon pekerja migran Indonesia serta pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian kerja dan perekrutan.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Ali Zainudin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Abdul Rachmad Budiono. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2005.
- Bambang Sunggono. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2011.
- Husni Taqwaddin. *Hukum ketenagakerjaan*. Jakarta: PT Pradnya Paramita. 2014.
- Lalu, Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2000.
- Kristiana Anita. *Standarisasi Kopetensi Sebagai Upaya Perlindungan TKI*. Madura: Gajah Mada. 2008.
- Savitri Wisnuwardhani, bobby alvvy dkk. *Buku saku memahami Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Kelebihan dan Kelemahan UU PPMI*. Jakarta : Jaringan Buruh Migran.2018.
- Soerjono soekanto. *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia. 1986.
- R. Joni Bambang S. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia. 2013.
- Kertonegoro Sentanoe. *Jaminan Sosial dan Pelaksanaannya di Indonesia*. Jakarta: Mutiara. 2000.
- Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Bagi Rakyat di Indonesia*. PT. Bina Ilmu, Surabaya. 1987.
- Asikin Zaini. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers. 1994.
- Thoifuri, M. Ag .*Panduan & bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Puspa Swara. 2007.

Suwardi. *Hukum dagang suatu pengantar*. Yogyakarta: deepublish. 2015.

Taqwaddin Husni. *Sisi lain bekerjanya hukum dalam masyarakat*. (banda aceh: bandar publishing. 2018.

Thoifuri, M. Ag . *Panduan & bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Puspa Swara. 2007.

B. PERATURAN UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Undang-

Undang Nomor 18 tahun 2007 Tentang Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan

Peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 59 tahun 2021 tentang pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 59 tahun 2021. Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2002.

B. JURNAL

Rosita, Rosita. 2017. *Alternatif dalam Penyelesaian Sengketa (Litigasi Dan Non Litigasi)*. Al-Bayyinah: Journal of Islamic Law. Vol 1. No 2.

Qodarsari, Umi. 2016. *Penyelesaian Kasus Kekerasan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Indonesia di Malaysia Melalui Implementasi Konvensi CEDAW PBB 1979*. PALASTREN Jurnal Studi Gender. Vol 7. No 1.

Susetyorini, Peni. 2010. *Perlindungan Tenaga kerja Indonesia (TKI) di Luar Negeri oleh Perwakilan Republik Indonesia*. Jurnal Masalah-Masalah Hukum. Vol 39. No 1.

Baharudin, Erwan. 2007. *Perlindungan hukum terhadap tki di luar negeri pra pemberangkatan, penempatan, dan purna penempatan*. Jurnal Lex Jurnalica. Vol 4. No 3.

Gloria Gunawan. 2010. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Jurnal Lex Privatum. Vol 3. No 3.

Cahyaningrum, Dian. 2016. *Aspek Hukum Perjanjian Kerja Dalam Memberikan Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Negara Hukum: Membangun Hukum untuk Keadilan dan Kesejahteraan. Vol 4. No 2.

Wahyudi, Deny Tri. 2015. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Jurnal Ilmu Hukum.

Febriyanto, Triyan, and Agus Taufiqur Rohman. 2018. *Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Yang Bekerja Di Luar Negeri*. Lex Scientia Law Review. Vol 2. No 2.

Melina, Cairin. 2018. *Kebebasan Berekspresi di Era Demokrasi: Catatan Penegakan Hak Asasi Manusia*. Lex Scientia Law Review. Vol 2. No 2.

Baharudin, Erwan. 20007. *Perlindungan hukum terhadap tki diluar negeri pra pemberangkatan, penempatan dan purna penempatan*. Lex jurnalica. Vol 4. No 3.

Adharinal. 2012. *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular Di Luar Negeri (Protection of Irregular Indonesian Workers In Overseas*. Jurnal Rechtvinding. Vol. 1 No. 1.

Mashyur. 2019. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Terhadap Tindak Pidana Traficking Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia*. Journal ilmiah rinjani_universitas gunung rinjani syarat menjadi tki. Vol. 7. No. 1.

D.WEBSITE

www.bi.go.id (diakses 25 januari 2023, pukul 11:38 wib)

LAMPIRAN

PERJANJIAN PENEMPATAN

Pada hari ini tanggal bulan tahun telah diadakan Perjanjian Penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia oleh dan antara:

N a m a : **ABDULLAH GANI**
Jabatan : Kepala Cabang
Alamat : Jl. Halat Ujung/Megawati No. 30 Medan

Dalam hal ini bertindak untuk dan atas nama PT. NAYAKA KALYANA selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KESATU**.

Nama Calon Pekerja Migran Indonesia :
Tempat dan Tanggal Lahir :
Status :
Alamat :

selanjutnya disebut sebagai **PIHAK KEDUA**.

PIHAK KESATU dan **PIHAK KEDUA** telah sepakat untuk mengadakan Perjanjian Penempatan dengan ketentuan sebagai berikut:

Pasal 1

PIHAK KESATU sanggup menempatkan **PIHAK KEDUA** di negara Malaysia sebagai
pada pemberi kerja yang beralamat
dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak diterbitkan daftar nominasi **PIHAK KEDUA**.

Pasal 2

(1) **PIHAK KESATU** berkewajiban untuk melindungi **PIHAK KEDUA** sejak ditandatanganinya Perjanjian Penempatan ini sampai dengan Penempatan oleh **PIHAK KEDUA** sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
(2) **PIHAK KESATU** berkewajiban menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang layak.

Pasal 3

PIHAK KESATU membantu dan memfasilitasi pengurusan dokumen **PIHAK KEDUA** berupa Perjanjian Kerja, paspor dan visa kerja, tiket pesawat, dan kartu kepersertaan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia, kecuali dokumen awal yang diurus di daerah asal masing-masing oleh **PIHAK KEDUA**.

Pasal 4

PIHAK KEDUA sanggup melaksanakan pekerjaan selama masa perjanjian kerja berlangsung (..... bulan) sesuai dengan kesepakatan para pihak.

Pasal 5

PIHAK KEDUA wajib membayar biaya penempatan sesuai dengan komponen biaya yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

Pasal 6

PIHAK KESATU bersedia mengembalikan biaya proses penempatan kepada **PIHAK KEDUA** yang dinyatakan *unfit to work* (tidak layak bekerja) berdasarkan hasil pemeriksaan psikologi dan kesehatan, setelah dipotong biaya

medikal *check up* dan biaya lainnya dengan dibuktikan melalui rincian pembiayaan dan bukti pembayaran yang sah.

Pasal 7

PIHAK KEDUA diwajibkan mengganti biaya yang telah dikeluarkan PIHAK KESATU apabila PIHAK KEDUA mengundurkan diri (*wanprestasi*) tanpa alasan apapun.

Pasal 8

- (1) Apabila dalam waktu 3 (tiga) bulan PIHAK KEDUA belum ditempatkan oleh PIHAK KESATU, PIHAK KESATU berkewajiban memberikan penjelasan mengenai alasan keterlambatan penempatan kepada PIHAK KEDUA.
- (2) PIHAK KEDUA berhak melaporkan permasalahan kepada Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota untuk mendapatkan penyelesaian dalam hal PIHAK KESATU dengan sengaja tidak memenuhi kewajiban PIHAK KESATU sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Dalam hal PIHAK KESATU terbukti tidak dapat memberikan penjelasan kepastian penempatan PIHAK KEDUA, PIHAK KESATU berkewajiban mengembalikan seluruh biaya PIHAK KEDUA tanpa ada potongan apapun.

Pasal 9

- (1) PIHAK KESATU menjamin PIHAK KEDUA menerima pembayaran atas gaji sebesar sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja.
- (2) Apabila pemberi kerja PIHAK KEDUA tidak mempekerjakan sesuai dengan perjanjian kerja, PIHAK KESATU akan menyelesaikan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan PIHAK KEDUA.

Pasal 10

Perjanjian Penempatan ini disepakati dan ditandatangani oleh PARA PIHAK, dibuat rangkap 2 (dua) dalam bahasa Indonesia di atas kertas bermaterial cukup dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya oleh masing-masing pihak.

Medan,

PIHAK KEDUA


PIHAK KESATU

Material
Rp. 6000

ABDULLAH GANI
Kepala Cabang


Mengetahui,
Kepala Dinas Kabupaten/Kota

NIP.



Ryoka (Malaysia) Sdn. Bhd.

Co. No. 174197-H
 Lot 9, Jalan P/1, Bangi Industrial Estate, Section 13, 43650 Bandar Baru Bangi,
 Selangor Darul Ehsan. Tel: 03-8925 8820, 8925 8821, 8925 8822 Fax: 03-8925 8823



Tempoh kontrak kerja boleh dipanjangkan (*renewal*) selama satu (1) tahun ke satu tahun seterusnya dengan persetujuan kedua-dua belah pihak (tertakluk kepada peraturan semasa pihak Imigrasi Malaysia), dan kontrak kerja harus mendapat pengesahan dari Kedutaan Besar/Konsulat Jenderal/Konsulat Republik Indonesia di Malaysia yang dimohonkan tidak boleh kurang dari 3 (tiga) bulan sebelum tempoh tamat tempoh permit kerja atau PL(KS).


Terma Dan Syarat-Syarat Pekerjaan


1. **Jawatan (posisi) :** (Jabatan Kerja)
 - Alamat tempat kerja di BANGI, SELANGOR
2. **Gaji Pokok Minimal :** RM 1,500.00 sebulan
 - Pemberi Kerja wajib membayar gaji pekerja setiap bulan yang dimasukkan kepada akaun bank pekerja di Malaysia.
 - Anggaran minimum gaji bersih
 - a. Gaji pokok sebulan RM 1500
 - b. Tolak gaji pendahuluan yang sudah dibayar RM
 - c. Anggaran minimum gaji bersih (tertakluk kepada kedatangan kerja) RM
 - Amaun ini tidak termasuk bayaran elaun dan kerja lebih masa (jika ada).
3. **Elaun Syif (shift allowance) :** RM 3.00 sehari untuk syif malam sahaja (bila ada/optional)
4. **Elaun Kedatangan :** RM 60.00 sebulan (bila ada/optional)

Bekerja sesuai jawatan pada setiap hari bekerja dan cuti umum tanpa sebarang Cuti sakit, Cuti sakit tak bergaji, *Prolonged Illness, Hospitalization Leave*, Cuti tanpa gaji, Cuti bersalin, tidak hadir kerja tanpa cuti, Tidak hadir pada hari cuti Umum dan tidak hadir pada hari OT terjadwal. Bekerja genap 12 jam (*rotating shift*) atau 9.25 jam (*normal shift*) dalam jadual waktu kerja serta tiada kelewatan.

Kehadiran penuh	Separuh bulan pertama	RM 20
	Separuh bulan kedua	RM 20
	Penuh sebulan	RM 20

Syif	Mula Kerja	Habis Kerja
------	------------	-------------





Ryoka (Malaysia) Sdn. Bhd.
 Co. No. 174197-H
 Lot 6, Jalan P/1, Bangi Industrial Estate, Section 13, 43650 Bandar Baru Bangi,
 Selangor Darul Ehsan. Tel: 03-8925 6620, 8925 6621, 8925 6622 Fax: 03-8925 6623

5. Waktu Kerja :

Pagi – 12 jam	7:00 pagi	7:00 malam
Malam – 12 jam	7:00 malam	7:00 pagi

- Mengikut Akta Kerja 1955, anda tidak dibenarkan bekerja lebih daripada 12 jam setiap hari dan perlu mengambil sekurang-kurangnya 1 hari cuti dalam tempoh 7 hari.
- Jumlah jam kerja termasuk kerja lebih masa anda tidak boleh melebihi 60 jam dalam tempoh 7 hari kecuali dalam situasi kecemasan, luar biasa atau dengan kelulusan Pengarah Urusan.

6. Bayaran kerja lebih masa :

- Pemberi Kerja membayar bayaran kerja lebih masa kepada pekerja sesuai Akta Pekerja 1955

Kerja hari biasa	1.5 x ORP
Hari kerja OT dijadualkan	1.5 x ORP
Hari Off	1.5 x ORP
Hari Rehat	2.0 x ORP
Cuti Umum	3.0 x ORP

- Kadar Bayaran Biasa(ORP) setiap jam = (Gaji pokok + elaun)/26 hari/8jam
- Waktu makan/rehat (70 minit) tidak termasuk dalam kadar bayaran kerja lebih masa.
- Dalam jadual kerja anda, jangkaan 4 hari kerja OT dijadualkan mengikut kadar bayaran kerja lebih masa ditetapkan mengikut arahan pihak Pemberi Kerja dan semua waktu kerja lebih masa perlu diluluskan terlebih dahulu.

7. Faedah Perubatan : Boleh mendapatkan khidmat perubatan di klinik dalaman dan mana-mana klinik yang berdaftar dengan Pemberi Kerja ini.


8. Insurance : Bayaran insurans setiap tahun ditanggung oleh Pemberi Kerja ini. Pemberi Kerja wajib bertanggungjawab atas kesehatan dan keselamatan pekerja selama tempoh kontrak kerja dengan membayar insuran seliap tahunnya (FWIG, FWHS, SOCSO dan BPJS Ketenagakerjaan).

9. Cuti Tahunan : Pekerja layak mendapat cuti tahunan berdasarkan peruntukan di bawah:

Tempoh perkhidmatan	Hari
Kurang dari 2 tahun	8
2 tahun tetapi kurang dari 5 tahun	12

Ryoka (Malaysia) Sdn. Bhd.

Co. No. 174197-H
 Lot 8, Jalan P/1, Bangi Industrial Estate, Section 13, 43650 Bandar Baru Bangi,
 Selangor Darul Ehsan. Tel: 03-8925 8820, 8925 8821, 8925 8822 Fax: 03-8925 8823



5 tahun tetapi kurang dari 8 tahun	18
8 tahun tetapi kurang dari 10 tahun	19

10. **Cuti Sakit :** Semua pekerja layak mendapat cuti sakit berbayar berdasarkan syarat-syarat berikut

Tempoh perkhidmatan	Kelayakan
Kurang dari 2 tahun	14 hari setahun
2 tahun tetapi kurang dari 5 tahun	18 hari setahun
5 tahun ke atas	22 hari setahun

11. **Cuti Umum :** 16 hari, tertakluk kepada perubahan kebijakan Pemberi Kerja dan Aturan Pemerintah Malaysia

12. **Lain-Lain Faedah :**

- Bonus tahunan bukan wajib dibayar setiap tahun dan keputusan pemberian bonus bergantung kepada budi bicara dan prestasi perniagaan Pemberi Kerja. Pekerja yang mempunyai rekod disiplin tidak layak menerima bonus tahunan.
- Pemberi Kerja menyediakan kepada pekerja kemudahan asrama dan pengangkutan ulang-alik ke tempat kerja.
- Asrama yang lengkap disediakan oleh Pemberi kerja mengikut Peraturan Perusahaan dan Pemerintah Malaysia


13. **Kos (Biaya) Pengambilan Pekerja :**


- Semua kos pengambilan pekerja baru adalah dibawah tanggungan majikan. Pekerja tidak perlu membayar apa-apa kos dan deposit kepada mana-mana pihak yang terlibat secara langsung ataupun tidak langsung dalam proses permohonan dan pekerjaan. Jika ada bayaran diminta oleh mana-mana pihak, pekerja mesti melaporkan kepada Pemberi Kerja dalam tempoh satu (1) minggu dari tarikh lapor kerja dan Jabatan Tenaga Kerja.


14. **Tanggungan Levi**

- Semua pembayaran levi untuk permit kerja PMI yang baru dan perpanjangan, sedia akan ditanggung oleh pihak Pemberi Kerja.
- Nota: Levi adalah tertakluk kepada ketetapan yang ditetapkan oleh Kementerian Dalam Negeri Malaysia dan Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia

15. **Tanggungjawab Pekerja :**

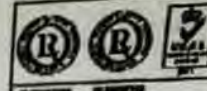






Ryoka (Malaysia) Sdn. Bhd.



Co. No. 174197-H
Lot 9, Jalan P71, Bangi Industrial Estate, Section 13, 43050 Bandar Baru Bangi,
Selangor Darul Ehsan. Tel: 03-8925 6820, 8925 6821, 8925 6822 Fax: 03-8925 6823


BERSEKUTU HIMPUN

- Sekiranya kontrak pekerja tamat, pekerja perlu memulangkan barangan hak milik Syarikat. Pekerja perlu membayar balik kos barangan jika pekerja gagal untuk memulangkan barangan tersebut mengikut jadual kos harga barangan syarikat.
- Sebagai pekerja di perusahaan ini, anda boleh dipindahkan ke mana-mana bahagian di dalam organisasi ini sesuai jawatan dan pemberi kerja sesuai visa kerja/PLKS. Anda juga perlu mematuhi sebarang perubahan pada corak syif dan waktu kerja yang diumumkan oleh pihak Syarikat pada bila-bila masa dan mengikut keperluan. Anda juga dikehendaki untuk mematuhi segala peraturan yang ditetapkan oleh pihak Syarikat. Pindahan adalah dari jenis pekerjaan yang sama, jika ke lain pekerjaan maka akan diberikan pelatihan terlebih dahulu, sesuai dengan keahlian yang diperlukan.
- Pekerja mesti mematuhi undang-undang Jabatan Imigresen Malaysia dan peraturan Negara Malaysia.
- Anda juga perlu menjaga talatusila pekerjaan di perusahaan. Sebarang tindakan anda semasa berkhidmat di perusahaan ini mestilah mencerminkan atau mendatangkan kebaikan kepada kedua-dua belah pihak.

16. Pemberhentian Kerja :

- Penamatan kontrak adalah secara rela tanpa paksaan kecuali kes prestasi kerja atau masalah disiplin. Kontrak ini boleh ditamatkan, sesuai dengan ketentuan, mengikut syarat-syarat tertera dalam Akta Kerja 1955.
- Sekiranya pekerja gagal memberi notis bertulis atau tidak membayar notis bertulis tersebut, pihak syarikat berhak mendapatkan jumlah tunggakan amaun notis gantian pekerja dengan tidak lebih daripada 60% daripada gaji pokok sebulan.
- Dengan tamatnya perjanjian ini atau pembatalan permit pekerja oleh Jabatan Imigresen Malaysia (tamat kontrak pekerja dengan baik) pihak syarikat akan menyediakan tiket secara percuma untuk pekerja pulang ke negara asalnya sehingga ke rumah kediaman.
- Jika penamatan kontrak diatas permintaan pekerja dan tidak menamatkan tempoh kontrak ini, maka segala pembiayaan pulang ke negara asalnya mestilah ditanggung oleh pekerja sendiri.
- Pihak Syarikat juga berhak pada bila-bila masa untuk menamatkan perkhidmatan anda tanpa membayar apa-apa pampasan jika anda melanggar perjanjian ini atau melanggar Polisi Syarikat. Dengan ini, segala pembiayaan pulang ke negara asalnya mestilah ditanggung oleh pekerja sendiri.
- Pekerja asing yang memegang permit pekerjaan PL(KS) adalah tertakluk kepada syarat-syarat Jabatan Imigresen Malaysia seperti berikut :-
 - o tidak layak membawa masuk keluarga untuk tinggal di negara ini;
 - o tidak dibenarkan bekerja sebagai barisan hadapan (*frontliner*)
 - o tidak dibenarkan bertukar majikan atau bertukar sektor pekerjaan;
 - o tidak dibenarkan berkahwin dengan warganegara Malaysia atau warganegara asing sepanjang memegang permit pekerjaan PL(KS);
- Pekerja asing boleh membatalkan perjanjian kerja secara sepihak apabila syarikat mempekerjakan pekerja di syarikat lain yang tidak sesuai dengan yang disebutkan dalam permit kerja dan kontrak kerja.





Ryoka (Malaysia) Sdn. Bhd.

Co. No. 174197-H
Lot 9, Jalan P/1, Bangi Industrial Estate, Section 15, 43650 Bandar Baru Bangi,
Selangor Darul Ehsan. Tel: 03-8925 8020, 8925 8821, 8925 8822 Fax: 03-8925 8823



Nota: Sekiranya pekerja melanggar mana-mana syarat-syarat PL(KS), pekerja boleh dihentikan/ditamatkan perkhidmatan pemilik pekerjaan PL(KS) serta merta dan di hantar pulang ke negara asal dan kos biaya untuk pulang ditanggung sepenuhnya oleh pekerja tersebut.

17. Penghantaran Pulang Pekerja Ke Daerah Asal (*Place Of Origin*) di Indonesia

a. Pemberi Kerja akan membiayai tiket kepulangan sampai ke daerah asal dan menyediakan transportasi pengantaran dari tempat kerja ke bandara kepada PMI yang memenuhi syarat seperti berikut :

- 1). Dalam hal Pekerja pulang setelah berakhir masa Perjanjian Kerja, Pemberi Kerja wajib menanggung biaya tiket pemulangan sampai ke daerah asal dan wajib menyelesaikan hak pekerja yang belum dipenuhi serta menginformasikan kepada Mitra Usaha / Agensi dan Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia.
- 2). Dalam hal pekerja meninggal dunia, Pemberi Kerja wajib mengurus dan bertanggungjawab atas biaya pemulangan jenazah dan/ barang-barang milik pekerja sampai ke daerah asal serta menyelesaikan hak pekerja yang belum dipenuhi dan wajib menyelesaikan hak PMI yang belum dipenuhi serta menginformasikan kepada Mitra Usaha / Agensi dan Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia.
- 3). Dalam hal pekerja sakit dan tidak dapat disembuhkan, Pemberi Kerja wajib mengurus dan bertanggungjawab atas biaya pemulangan pekerja dan barang-barang milik PMI sampai ke daerah asal dan menyelesaikan hak pekerja yang belum dipenuhi, serta menginformasikan kepada Mitra Usaha/Agensi dan Perwakilan Republik Indonesia di Malaysia

18. Jaminan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Pemberi Kerja wajib memberikan fasilitas keselamatan dan kesehatan kerja Pekerja Migran Indonesia (PMI) sejak PMI tiba di Malaysia.

18. Perjanjian Kerja dibuat dalam rangkap 2 (dua) asli 1 (satu) untuk Pekerja Migran Indonesia dan 1 (satu) untuk Pemberi Kerja / Syarikat dan masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Pemberi Kerja menghormati dan mematuhi semua undang-undang mengenai hak pekerja untuk kebebasan berkesatuan, hak pekerja untuk melibatkan diri daripada aktiviti tersebut tanpa diskriminasi, tindak balas, ugutan atau gangguan terhadap pekerja setelah pelaksanaan hak sedemikian. Pekerja bebas bersekutu, menyertai kesatuan buruh, mencari wakil atau menyertai majlis pekerja menurut undang-undang setempat.

Kontrak kerja ini diberikan kepada anda tanpa paksaan dan anda mempunyai masa yang mencukupi untuk membuat semakan semua terma dan syarat yang terkandung dalam kontrak kerja ini.

Sepanjang tempoh perkhidmatan anda dan selepasnya, anda dikehendaki mematuhi dengan ketat kerahsiaan semua perkara yang anda ketahui mengenai urusan, kepentingan dan transaksi Syarikat atau mana-mana pihak lain yang bersangkutan dengan Syarikat dan anda tidak akan mendedahkan perkara-perkara tersebut melainkan jika diberi kebenaran untuk berbuat demikian oleh pihak Syarikat.



Handwritten signature



Ryoka (Malaysia) Sdn. Bhd.

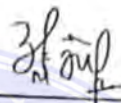
Co. No. 174197-41
Lot 9, Jalan 17/1, Bangi Industrial Estate, Section 13, 43050 Bandar Baru Bangi,
Selangor Darul Ehsan. Tel: 03-8926 0020, 8926 0021, 8926 0022 Fax: 03-8926 6023



PEMBERI KERJA / SYARIKAT


PEKERJA MIGRAN INDONESIA


Nama : REHMA AP K N SOMAN
Jawatan : DIRECTOR


Nama : NURDIANI ISMAIL
Nomor HP : 0821 7521 7621

PT NAYAKA KALYANA

SAKSI II


Nama : SAIFUL MASHUD,SH
Nomor Hp : DIRECTOR
+62811353004

Nama :
Nomor Hp :

(*) Tulisan berwarna Merah dapat diubah / dihilangkan jika tidak diperlukan