

**PERTANGGUNG JAWABAN PERDATA PERUSAHAAN
PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA ATAS
HAK DAN KESELAMATAN PEKERJA YANG
DITEMPATKAN DI LUAR NEGERI**

(Studi pada PT Putra Bragas Mandiri Kota Medan)

SKRIPSI

JOHN PUTRA S

18.840.0194



FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN


2024

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 7/6/24

 Dipindai dengan CamScanner

Access From (repository.uma.ac.id) 7/6/24

**PERTANGGUNG JAWABAN PERDATA PERUSAHAAN
PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA ATAS
HAK DAN KESELAMATAN PEKERJA YANG
DITEMPATKAN DI LUAR NEGERI**

(Studi pada PT Putra Bragas Mandiri Kota Medan)

SKRIPSI

Diajukan Guna Melengkapi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Hukum

Pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area



oleh

JOHN PUTRA S

18.840.0194

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/6/24

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

 Dipindai dengan CamScanner

Access From (repository.uma.ac.id) 7/6/24

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi: "PERTANGGUNG JAWABAN PERDATA PERUSAHAAN
PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA ATAS
HAK DAN KESELAMATAN PEKERJA YANG
DITEMPATKAN DI LUAR NEGERI (Studi pada PT Putra
Bragas Mandiri Kota Medan)

Nama : JOHN PUTRA S

NPM : 18.840.0194

Bidang : Ilmu Hukum Keperdataan

Disetujui Oleh :

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II

(Prof.Dr. H. Maswandi SH, M.Hum)

(Sri Hidayani SH, M.Hum)

DIKETAHUI :

Dekan Fakultas Hukum

(Dr. M. Citra-Ramadhan, SH, MH)

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/6/24

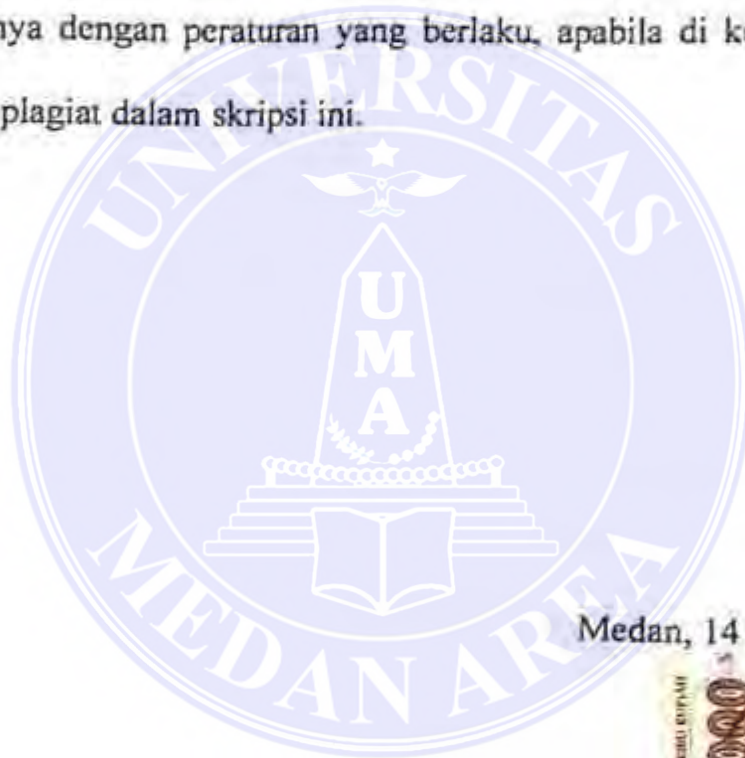
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Dipindai dengan CamScanner

Access From (repository.uma.ac.id)7/6/24

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 di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 14 Januari 2024



John Putra S
NPM: 188400194

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

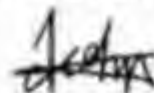
Sebagai civitas akademik di Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : John Putra S
NPM : 18.840.0194
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Jurusan : Bidang Keperdataan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas skripsi saya yang berjudul: "PERTANGGUNG JAWABAN PERDATA PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA ATAS HAK DAN KESELAMATAN PEKERJA YANG DITEMPATKAN DI LUAR NEGERI (Studi pada PT Putra Bragas Mandiri Kota 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 perbuat dengan sebenarnya.

Medan, 14 Januari 2024



John Putra S

NPM: 188400194

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

 Dipindai dengan CamScanner

Access From (repository.uma.ac.id) 7/6/24

ABSTRAK

PERTANGGUNG JAWABAN PERDATA PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA ATAS HAK DAN KESELAMATAN PEKERJA YANG DITEMPATKAN DI LUAR NEGERI

(Studi pada PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan)

JOHN PUTRA S

18.840.0194

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, sebagai lembaga sosial yang membantu Warga Negara Indonesia (WNI) yang ingin bekerja. Kedua, sebagai pelaku bisnis. Banyaknya masalah yang dihadapi oleh para pekerja migran Indonesia yang tinggal di luar negeri, kekuasaan yang disalahgunakan oleh majikannya, pelanggaran hak seperti tidak digaji dimana Negara seringkali gagal melindungi pekerja migran Indonesia yang tinggal di luar negeri sehingga masih belum mendapatkan perlindungan secara efektif, maka dari itu perumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah Bagaimana Aturan Hukum, Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia, serta Tanggung Jawab PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan selaku Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian hukum yuridis-normatif. Aturan hukum tentang perlindungan pekerja migran Indonesia diatur di dalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Pekerja migran Indonesia. Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan Oleh PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, Perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Bragas Mandiri terhadap pekerja imigran Indonesia pada masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dianggap telah memenuhi standar peraturan perundang-undangan dan sudah maksimal hal ini dapat dilihat beberapa bentuk fasilitas-fasilitas pelayanan yang diberikan.

Kata Kunci : Hak dan Keselamatan Pekerja, Luar Negeri

ABSTRACT

P3MI CIVIL RESPONSIBILITIES FOR THE RIGHTS AND SAFETY OF WORKERS PLACED ABROAD

(Study at PT Putra Bragas Mandiri Medan City)

JOHN PUTRA S

18.840.0194

The Indonesian Migrant Worker Placement Company (P3MI) can be seen from two points of view. First, as a social institution that helps Indonesian citizens (WNI) who want to work. Second, as business people. There are many problems faced by Indonesian migrant workers living abroad, abuse of power by their employers, violations of rights such as not being paid where the State often fails to protect Indonesian migrant workers living abroad so they still don't get protection effectively, therefore the formulation of the problem taken in this research is What are the Legal Rules, Procedures for Placement of Indonesian Migrant Workers, and the Responsibilities of PT. Putra Bragas Mandiri Medan City as the Indonesian Migrant Worker Placement Company (P3MI). The type of research that researchers use is juridical-normative legal research. Legal rules regarding the protection of Indonesian migrant workers are regulated in Law Number 18 of 2017 concerning the Protection of Indonesian Migrant Workers (PMI), ILO Convention Number 102 of 1952, Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System and Regulation of the Minister of Manpower Number 7 of 2017 concerning the Social Security Program for Indonesian Workers. Procedures for Placement of Indonesian Migrant Workers in Destination Countries by PT. Putra Bragas Mandiri Medan City is in accordance with statutory regulations, legal protection provided by PT. Bragas Mandiri towards Indonesian immigrant workers before work, during work and after work is considered to have met the standards of statutory regulations and this can be seen to the maximum in several forms of service facilities provided.

Keywords: *Workers' Rights and Safety, Overseas*

RIWAYAT HIDUP

Nama saya adalah John Putra S, saya lahir pada 14 Juli 1999 di Medan. Saya bertempat tinggal di Jalan Pendapatan II Marindal I. Jenis kelamin saya adalah Laki-laki. Agama saya Kristen Protestan. Saya belum menikah. Nama Ayah saya adalah Guntur Sihombing S.E. dan Ibu saya adalah Tiominar Panjaitan. Saya anak ke-2 dari 2 bersaudara. Saya tamatan dari SD Swasta Sriwijaya Medan, SMP Swasta Santa Maria Medan dan SMA Negeri 1 Medan.



KATA PENGANTAR

Pertama sekali penulis ingin mengucapkan Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesempatan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Skripsi penulis ini berjudul **“PERTANGGUNG JAWABAN PERDATA PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA ATAS HAK DAN KESELAMATAN PEKERJA YANG DITEMPATKAN DI LUAR NEGERI”** sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar sarjana hukum pada fakultas hukum Universitas Medan Area. Penulis sangat menyadari bahwa penyelesaian penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih pula kepada:

Ucapan terima kasih khusus kepada Kedua Orang Tua penulis Ayah Guntur Sihombing dan kepada Ibu Tiominar Panjaitan, Bapak Prof. Dr. H. Maswandi SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I, Ibu Sri Hidayani SH, M.Hum selaku Dosen Pembimbing II, Ibu Arie Kartika, SH, MH selaku selaku sekretaris, Seluruh Bapak Dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan yang sangat bermanfaat kepada penulis selama proses belajar. Semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat dalam penyusunan skripsi iniyang namanya tidak dapat disebutkn satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan penulis, untuk itu perlu kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini dan berguna bagi orang lain.

Medan, Januari 2024

John Putra S

DAFTAR ISI

ABSTRAK
DATA DIRI.....
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN.....	I
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Keaslian Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Uraian tentang Pertanggung Jawaban Perdata	14
2.2 Uraian tentang P3MI	16
2.3 Uraian tentang Pekerja	18
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Waktu Dan Tempat Penelitian	23
3.1.1 Waktu Penelitian	23
3.1.2 Tempat Penelitian	23
3.2 Metodologi Penelitian	24
3.2.1 Jenis Penelitian	24
3.2.2 Jenis Data	24
3.2.3 Teknik Pengumpulan Data	25
3.2.4 Analisa Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
4.1 Hasil Penelitian	27
4.1.1 Profil PT. Putra Bragas Mandiri	27
4.1.2 Faktor-faktor Penyebab P3MI Memilih Bekerja di Luar Negeri	35

4.1.3 Jaminan Perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia	38
4.2 Pembahasan	42
4.2.1 Pengaturan Tentang Hak Dan Keselamatan Pekerja Migran Diatur Dalam Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia	42
4.2.2 Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia Luar Negeri Oleh P3MI	60
4.2.3 Pertanggung jawaban PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan atas hak dan keselamatan pekerja yang ditempatkan di luar negeri	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Simpulan	81
5.2 Saran	82
DAFTAR PUSTAKA	84
LAMPIRAN	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan membutuhkan banyak input, termasuk modal, alam dan tenaga kerja. Ketiga faktor ini sangat penting untuk dibedakan. Diantara ketiga faktor tersebut, faktor ketenagakerjaan tidak kalah dengan faktor pendukung lainnya. Didukung oleh orang-orang yang sangat hebat, sehingga menjadi modal yang sangat penting. Proses pengembangan harus mempertimbangkan faktor ketenagakerjaan, karena harus dilakukan upaya untuk mengembangkan, mendukung, dan melindungi karyawan untuk memastikan kesejahteraan terkait dengan apa yang mereka lakukan. Pada dasarnya, keselamatan pekerja adalah tentang membuat pekerja lebih manusiawi.¹

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2)², menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan, penghidupan yang layak, hak untuk menjadi manusia. Setiap orang bekerja tidak hanya untuk mencari keuntungan dan keuntungan, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhannya sendiri maupun kebutuhan keluarganya. Oleh karena itu, kerja dapat diartikan sebagai suatu cara pengenalan diri, sehingga seseorang merasa bahwa hidupnya lebih penting bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain dan lingkungannya.

Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik memerlukan sebuah rencana dan peerapa yang berkelanjutan dan terintegrasi. Kebijakan Pekerja Migran Indonesia

¹ Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Teknologi Industri, hlm. 6.

(PMI) tentunya akan memberikan status ekonomi yang lebih tinggi tidak hanya bagi WNI dan keluarganya, tetapi juga bagi negara, oleh karena itu negara berencana mengirimkan pekerja migran Indonesia ke luar negeri karena kurangnya tawaran pekerjaan. Karyawan memiliki kesempatan untuk terlibat dalam berbagai tugas dan keterampilan interpersonal dan mengembangkan keterampilan mereka, untuk menjalani kehidupan yang baik, perlu untuk hidup seperti manusia. Namun, masalah pencarian pekerjaan di dalam negeri, meningkatnya angka pengangguran di Indonesia. Sehingga menjadikan Indonesia sebagai mangsa terbesar bagi pekerja migran Indonesia di Asia bahkan dunia.

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu memadukan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi dan sosial. Di Indonesia, tenagakerja merupakan salah satu penggerak kehidupan ekonomi dan memberikan kontribusi yang begitu besar. Indikasi saat ini terlihat dari tingginya angka pengangguran di Indonesia dan terbatasnya kesempatan kerja.²

Masalah angkatan kerja tidak hanya berpindah dari pedesaan ke kota, karena pertumbuhan industri di kota lebih cepat daripada di pedesaan, dan tampaknya pendapatan yang diperoleh lebih cocok daripada di negaranya sendiri, yang menunjukkan bahwa semakin banyak pekerja yang mencari kekayaannya di luar negeri. Ada banyak faktor yang mempengaruhi migrasi antar negara, namun faktor ekonomi tetap menjadi masalah utama.

Karyawan diberi kesempatan untuk menjalankan berbagai fungsi dan tanggung jawab sosial, mereka dapat mengembangkan bakat mereka, berkat itu

² Lala Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2000), hlm. 15

mereka dapat meningkatkan kualitas hidup mereka dan dengan demikian menjalani kehidupan manusia yang normal. Kesehatan dan keselamatan kerja yang baik membutuhkan perencanaan dan implementasi yang komprehensif, berkelanjutan, terintegrasi. Tentunya hal ini memberikan keuntungan ekonomi yang relatif besar dengan mengirimkan pekerja migran Indonesia (PMI) ke luar negeri, tidak hanya untuk pekerja migran Indonesia itu sendiri dan keluarganya, tetapi untuk seluruh negeri, sehingga negara mempertimbangkan pengiriman pekerja migran Indonesia ke luar negeri untuk mengatasi defisit APBN serta menyediakan lapangan kerja.

Buruh sebagai warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana dimaksud Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menjelaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu negara berkewajiban menjamin perlindungan setiap warga negara tanpa kecuali.³

Bagi buruh Indonesia telah berkomitmen terhadap persamaan hak pekerja, kesempatan kerja dan upah yang adil, berdasarkan martabat, hak, perlindungan hukum dan keadilan yang adil serta pendapatan distribusi, kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional. Untuk itu, negara berkewajiban untuk membangun sistem perlindungan yang komprehensif bagi pekerja migran Indonesia dan keluarganya yang mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan dan martabat sebagai bangsa sebelum, selama dan setelah bekerja.

³ Pasal 27 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Pengelolaan dan perlindungan PMI harus dilakukan secara terpadu di lingkungan instansi pemerintah pusat dan daerah dengan peran serta masyarakat.⁴

Penempatan PMI yang didasarkan kepada kebijakan pemerintah, baru terjadi pada tahun 1969, yang dilaksanakan oleh Departemen Perburuhan. Saat dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1970, dikenal dengan rencana kerja Antar Kerja Antar Daerah "AKAD" dan Antar Kerja Antar Negara "AKAN". Peraturan Pemerintah tersebut memberikan kekuasaan kepada pemerintah dan pihak swasta untuk melaksanakan proses pengiriman Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri.⁵

Setiap warga negara berhak untuk bekerja dengan baik. Artinya semua warga negara berhak untuk bekerja di luar negeri, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia, yang menyatakan bahwa semua Pekerja migran Indonesia berhak:

1. Cari pekerjaan di luar negeri dan pilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan Anda;
2. Akses terhadap peningkatan kapasitas melalui pendidikan dan pelatihan profesional;
3. Memperoleh informasi yang memadai tentang pasar tenaga kerja, prosedur penempatan dan kondisi kerja di luar negeri;

⁴ Andriani, N. *Jurnal, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja migran ditinjau menurut undang-undang nomor 18 tahun 2017*.

⁵ Abdullah, Thamrin. *Manajemen Pemasaran*. PT Raja Grafindo Persada, 2017. Depok. Hlm.93

4. Menerima layanan dan perlakuan profesional dan kemanusiaan tanpa diskriminasi sebelum bekerja, selama dan setelah bekerja;
5. Ibadah dengan iman dan keyakinan;
6. Menerima upah sesuai dengan ketentuan gaji yang berlaku di negara tujuan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja;
7. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas perbuatan yang dapat menurunkan harkat dan martabat Anda sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-Undangan di Indonesia dan negara tujuan;
8. Menjelaskan hak dan kewajiban dalam kontrak kerja;
9. Akses komunikasi;
10. Menguasai dokumen perjalanan di tempat kerja;
11. Perkumpulan dan perkumpulan di negara tujuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan;
12. Memperoleh jaminan untuk melindungi keselamatan Pekerja migran Indonesia yang kembali ke daerah asalnya; dan/atau
13. Memperoleh dokumen dan perjanjian kerja bagi Calon Pekerja migran Indonesia dan/atau Pekerja migran Indonesia.

Terkait penempatan PMI di luar negeri, lembaga penempatan wajib mengatur penempatan PMI sesuai dengan persyaratan yang ditentukan Undang-Undang, sehingga segala sesuatu yang berkaitan dengan proses penempatan PMI lebih tertata. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan dan mencegah kecenderungan PMI untuk secara tidak sah mencari pekerjaan di luar negeri, yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri dan nama baik negara. Dalam Undang-Undang terbaru yaitu Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang

Perlindungan Pekerja migran Indonesia, lembaga tersebut dapat dilaksanakan oleh instansi, perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia atau perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingannya sendiri. Namun permasalahannya adalah kewenangan dan tanggung jawab masing-masing instansi pelaksana penempatan PMI belum diatur secara rinci, karena Undang-Undang ini lebih menekankan dan memberikan peran yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran swasta dalam penempatan dan perlindungan.

PMI disebut sebagai Pahlawan Devisa Negara, dibalik sebutan yang membanggakan itu ternyata tidak sebanding dengan apa yang dikorbankan oleh PMI. Para PMI yang bekerja di luar negeri sering mendapatkan perlakuan yang tidak baik seperti tindak kekerasan hingga terlantar tanpa memperoleh perlindungan hukum, baik selama pra penempatan maupun selama penempatan. Penempatan pekerja migran ke luar negeri merupakan upaya mewujudkan kesempatan kerja dan hak yang sama bagi pekerja migran untuk memperbaiki taraf hidup buruh migran dan keluarganya. Penempatan pekerja migran keluar negeri sering menimbulkan masalah, karena buruh migran tidak memiliki perlindungan ketika pekerja tersebut mendapat masalah di negara tempat tenaga kerja bekerja. Perlunya peran serta dari masyarakat dalam suatu aturan hukum guna melindungi PMI yang ditempatkan ke luar negeri.

Ahli Hukum Universitas Brawijaya Abdul Rachmad Budiono yang dihadirkan Pemohon dalam keterangannya menyebutkan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dapat dilihat dari dua sudut pandang. Pertama, sebagai lembaga sosial yang membantu Warga Negara Indonesia (WNI) yang

ingin bekerja. Kedua, sebagai pelaku bisnis. Menurut pandangan Abdul, memperlakukan P3MI tidak bisa dilepaskan dari dua sudut pandang tersebut.⁶

Namun, karena banyaknya masalah yang dihadapi oleh para pekerja migran Indonesia yang tinggal di luar negeri, para pekerja migran Indonesia yang tinggal di luar negeri seringkali disalahgunakan oleh majikannya di berbagai media. Pelecehan tidak jarang terjadi dan bisa berakibat fatal. Negara seringkali gagal melindungi pekerja migran Indonesia yang tinggal di luar negeri. Pekerja imigran di Indonesia memanfaatkan perdagangan, termasuk penjualan organ tubuh, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, pelecehan, kejahatan terhadap kemanusiaan dan bentuk-bentuk perlakuan lainnya. Permasalahan perlindungan PMI sangat erat hubungannya dengan hukum, hukum senantiasa menjadi fondasi di dalam menentukan arah kebijakan dan pengaturan secara yuridis.

Dengan adanya gambaran yang jelas mengenai pembagian tugas dan tanggung jawab antara pemerintah pusat dan daerah, maka pemerintah akan melaksanakan perlindungan PMI sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia untuk lebih menjamin perlindungan PMI dan keluarganya. Selain itu, PP 59/2021 merinci kewajiban dan tanggung jawab Perusahaan Penempatan PMI (P3MI): Mencari Kesempatan Kerja, Penempatan PMI dan Menyelesaikan Masalah Penempatan PMI. Seperti diketahui, selama lima tahun terakhir, rata-rata penempatan PMI telah mencapai 234.000 per tahun, dengan negara tujuan seperti Hongkong,

⁶Mahkamah Konstitusi: "Negara Jangan Menempatkan P3MI Seperti Mutuh" https://www.mkri.id/index.php?page=web_Berita&id=16306&menu=2, diakses pada tanggal 16 Mei 2022.

Taiwan dan Malaysia, dimana PMI biasanya adalah PRT, pembantu-pengasuh, pekerja umum, juga bekerja sebagai seorang pekerja perkebunan.⁷

Salah satu contoh kasus yang terjadi terhadap pertanggung jawaban perdata pada perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia atas hak dan keselamatan pekerja yang ditempatkan diluar negeri adalah, pekerja asal Indonesia yang dipekerjakan dinegara Taiwan. Pekerja asal Indonesia atas nama Pratiwiningsih yang mengalami gangguan mental sehingga harus segera dipulangkan kembali ke Indonesia. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja sebagai perawat orang sakit (*caregiver*) a.n Pratiwiningsih (nomor paspor C8417496) mengalami sakit Psikosis (*psychotic symptoms*) dan telah mendapat perawatan dari rumah sakit. Berdasarkan hasil pemeriksaan tim medis *Cardinal Tien Hospital*, pasien dinyatakan tidak layak/fit bekerja sehingga pekerja dimaksud telah mengalami pemutusan hubungan kerja dari majikan dikarenakan kondisi fisik yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan kontrak kerja.

Sdri. Pratiwiningsih dijadwalkan kepulangannya pada hari Jumat, tanggal 15 September 2023 dengan penerbangan *China Airlines CI761* dan diperkirakan tiba di Bandara Internasional Soekarno-Hatta sekitar pukul 13.35 WIS. KDEI Taipei mengharapkan instansi terkait dapat membantu Sdri. Pratiwiningsih mengajukan klaim Jamsos BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta pengobatan lanjutan apabila diperlukan. Dalam hal ini pihak perusahaan P3MI yang memberangkatkan pekerja tersebut yaitu PT. Putra Bragas Mandiri memiliki

⁷ kementerian koordinator bidang perekonomian republik indonesia siaran pers HM.4.6/327/SET.MEKON.3/10/2021 "Sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah Dalam Melindungi Seluruh Pekerja Migran Indonesia" <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3363/sinergi-pemerintah-pusat-dan-daerah-dalam-melindungi-seluruh-pekerja-migran-indonesia> diakses pada tanggal: 16 Mei 2022.

tanggung jawab yang penuh atas keberangkatan hingga kepulangan pekerja tersebut. PT. Putra Bragas Mandiri memenuhi kewajibannya dalam proses pemulangan pekerja Indonesia untuk kembali ke tanah air, mulai dari pengurusan berkas-berkas hingga keberangkatannya, hal ini dapat dilihat pada berita acara kepulangan yang dikeluarkan oleh pihak luar negeri.

Gambar.1.1. Dokumentasi proses kepulangan pekerja "P" kembali ke Indonesia



Berdasarkan uraian di atas maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian **PERTANGGUNG JAWABAN PERDATA PERUSAHAAN PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA ATAS HAK DAN KESELAMATAN PEKERJA YANG DITEMPATKAN DI LUAR NEGERI (Studi pada PT Putra Bragas Mandiri Kota Medan)**

1.2 Rumusan Masalah

Untuk mempermudah pemahaman materi dan agar tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini, maka dalam penelitian ini memiliki penyusunan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan tentang hak dan keselamatan pekerja migran diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia?
2. Bagaimana Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia Luar Negeri Oleh P3MI?
3. Bagaimana Pertanggung jawaban PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan atas hak dan keselamatan pekerja yang ditempatkan di luar negeri ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Bentuk Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Menurut Peraturan Perundang-Undangan.
2. Untuk mengetahui Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan Oleh PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan.
3. Untuk mengetahui Tanggung Jawab PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan selaku Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) terhadap Pekerja Migran, pada tahap sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah bekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi para pembaca, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis menjelaskan bahwa hasil penelitian berkontribusi pada refleksi dan perluasan konsep, serta teori-teori yang konsisten dengan penelitian ini.⁵ Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan yang dapat menambah wawasan berdasarkan teori-teori yang ada dan rujukan khususnya mengenai bentuk pertanggung jawaban P3MI dalam memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan yang berguna bagi pembaca mengenai pertanggung jawaban P3MI dalam memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini, namun kajiannya berbeda adalah :

1. Sabirin, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area Tahun 2012 dengan judul "Peranan Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan PMI (BP3PMI) Dalam Penempatan PMI Ke Luar Negeri Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 (Studi Kasus di Kantor PJPMI Medan)"

⁵ Suteki & Galang " *metodologi penelitian hukum (filsafat, teori dan praktek)* " . Depok , PT. Raja Grafindo Persada 2015. hlm. 207.

Perumusan masalah yang diteliti adalah :

- 1) Bagaimana prosedur standar tentang penempatan PMI sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan PMI?
 - 2) Bagaimana Peranan Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan PMI (BP3PMI) Dalam Penempatan PMI Ke Luar Negeri Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004?
2. Deddy Alamsyah, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area Tahun 2003 dengan judul "Peranan Dinas Tenaga Kerja Terhadap Pembinaan Pekerja migran Indonesia Yang Bekerja Di Luar Negeri.

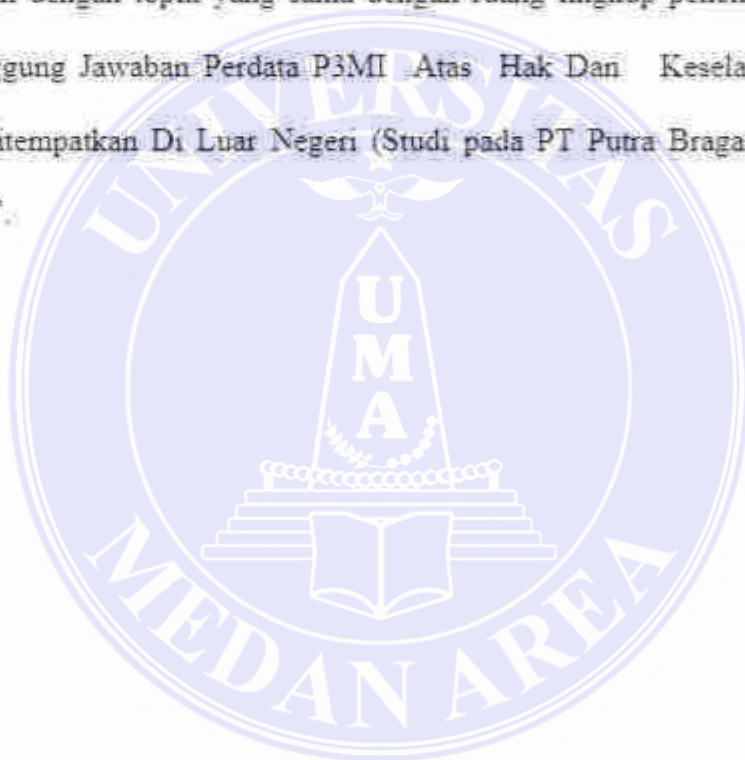
Perumusan masalah :

- 1) Sejauh mana peranan Dinas Tenaga Kerja dalam pembinaan Pekerja migran Indonesia di luar negeri?
 - 2) Kendala apa saja yang timbul dengan Pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri?
 - 3) Bagaimana penyelesaian jika terjadi pemulangan tenaga kerja yang ilegal ?
3. Ramelda Chairani, mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Medan Area Tahun 2001 dengan judul "Peranan Balai Akan (Antar Kerja Antar Negara) dalam Pembuatan Perjanjian Kerja dan Penempatan Pekerja migran Indonesia ke Luar Negeri".

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1) Bagaimana Peranan Balai Akan (Antar Kerja Antar Negara) dalam Pembuatan Perjanjian Kerja dan Penempatan Pekerja migran Indonesia ke Luar Negeri?

Berdasarkan penyusunan literatur, buku-buku, beberapa penulisan internet dan perpustakaan di Universitas Medan Area. Sejauh ini belum ditemukan penelitian dengan topik yang sama dengan ruang lingkup penelitian ini, yaitu : "Pertanggung Jawaban Perdata P3MI Atas Hak Dan Keselamatan Pekerja Yang Ditempatkan Di Luar Negeri (Studi pada PT Putra Bragas Mandiri Kota Medan)".



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian tentang Pertanggung Jawaban Perdata

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya.⁹

Ridwan Halim juga berpendapat bahwa tanggung jawab hukum sebagai konsekuensi lebih lanjut dari sebuah tindakan, atau peran baik berupa hak dan kewajibannya untuk melakukan sesuatu atau berperilaku dengan cara tertentu tidak menyimpang dari aturan ada.¹⁰ Sedangkan Purbacaraka berpendapat bahwa tanggung jawab hukum timbul dari atau timbul dari penggunaan fasilitas dalam pelaksanaan kemampuan setiap orang untuk menggunakan dan/atau menegakkan hak tersebut kewajibannya. Lebih lanjut ditegaskan bahwa setiap pelaksanaan kewajiban dan setiap penggunaan hak, baik dilakukan secara tidak benar atau tidak atau dilakukan secara memadai, pada prinsipnya harus disertai dengan tanggung jawab, serta pelaksanaan kekuasaan.¹¹

Menurut hukum perdata dasar pertanggungjawaban dibagi menjadi dua macam, yaitu kesalahan dan risiko. Dengan demikian dikenal dengan

⁹ Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005 hlm.122

¹⁰ Ridwan Halim, *Hukum Administrasi Negara Dalam Tanya Jawab*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988, hlm. 23

¹¹ Purbacaraka, *Perihal Kaedah Hukum*, Citra Aditya Bandung, 2010, hlm 37

pertanggungjawaban atas dasar kesalahan (*liability without based on fault*) dan pertanggungjawaban tanpa kesalahan yang dikenal (*liability without fault*) yang dikenal dengan tanggung jawab risiko atau tanggung jawab mutlak (*strict liability*). Prinsip dasar tanggung jawab atas kesalahan mengandung arti bahwa seseorang harus bertanggung jawab atas suatu kesalahan karena merugikan orang lain. Di sisi lain, prinsip tanggung jawab risiko adalah bahwa konsumen penggugat tidak lagi diperlukan dan produsen tergugat bertanggung jawab langsung atas risiko komersial.

Tanggung jawab perdata berdasarkan klaim melawan hukum dan wanprestasi adalah ganti rugi. Tapi ada perbedaan antara keduanya, yaitu tujuan atau hasil akhir dari perbuatan melawan hukum adalah ganti rugi sebagai upaya pemulihan seperti sebelum aksi melawan hukum. Sedangkan tujuan atau hasil akhir dari kompensasi dalam default, kompensasi adalah kinerja kewajiban dari debitur. Dapat juga diartikan bahwa kompensasi dalam Default dimaksudkan untuk memastikan bahwa para pihak melakukan pembayaran yang sesuai tepat waktu.

Dalam proses hukum untuk menuntut tanggung jawab Hukum perdata adalah sesuatu yang berbeda dari kewajiban di mana kebenaran dicari dalam proses sipil dan diwujudkan oleh pengadilan hanya dalam bentuk kebenaran formil (formil kebenaran). Pada prinsipnya pengadilan perdata tidak dilarang dan menemukan kebenaran material. Namun, jika kebenaran materi tidak

ditemukan, hakim berwenang secara hukum untuk mengambil keputusan berdasarkan kebenaran formil.¹²

2.2 Uraian tentang P3MI

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) adalah badan hukum yang mempunyai tanggung jawab terbatas yang telah mendapat izin tertulis dari pemerintah pusat untuk memberikan pelayanan ketenagakerjaan kepada pekerja migran Indonesia. Pemberi kerja adalah instansi pemerintah, badan publik, swasta dan atau perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan pekerja migran Indonesia. Hal ini diatur dalam Peraturan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2022 tentang Proses Persiapan Penggunaan Calon Pekerja Migran Indonesia, Pasal 1 Ayat 7 dan 8. Persyaratan izin kerja bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI):

Surat Izin Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI) adalah surat kuasa tertulis yang dikeluarkan oleh Menteri kepada perusahaan yang didirikan di Indonesia yang menjadi agen perekrutan Indonesia. Untuk memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), perusahaan penempatan pekerja migran harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1). Memiliki modal disetor sebagaimana tercantum dalam nota asosiasi perseroan paling sedikit Rp. 5.000.000.000.000 (lima miliar rupiah).

¹² M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata, Cet. 13*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), hlm. 498.

- 2). Menyimpan uang pada bank umum dalam bentuk simpanan paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (Satu Miliar Lima Ratus Juta Rupiah), yang sewaktu-waktu dapat ditarik sebagai jaminan pemenuhan kewajiban perlindungan pekerja migran Indonesia;
- 3). Memiliki rencana kerja akomodasi dan perlindungan pekerja migran Indonesia untuk jangka waktu paling sedikit 3 (tiga) tahun; dan
- 4). Ketersediaan sarana dan prasarana untuk menampung pekerja migran Indonesia.

Badan Penempatan Pekerja Migran harus mendapat izin dari pemerintah (dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja), bahkan pengiriman tenaga kerja dari suatu wilayah Indonesia ke wilayah lain atau dari Indonesia ke luar negeri harus memenuhi persyaratan tersebut. Salah satu syarat yang harus dipenuhi adalah kontrak kerja tertulis tersebut berlokasi di wilayah atau negara lain. Kontrak kerja dibuat dengan agen tenaga kerja setempat tempat pekerja berasal untuk menjamin perlindungan hukum.

Pelaksanaan penempatan pekerja menurut Pasal 49 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 terdiri dari:¹³

- a) Badan yang dilakukan berdasarkan dasar perjanjian tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara tempat pekerja migran bekerja, atau pemberi kerja yang berbadan hukum di negara tujuan.

¹³ Tri Kiki September Ryanay, Skripsi: *Tinjauan Yuridis Tindak Pidana Melaksanakan Penempatan Pekerja Migran Indonesia*, (Mkasar: UHM, 2021) hlm. 34

- b) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib dan bertanggung jawab dalam mencari kesempatan kerja, memasang PMI dan menyelesaikan permasalahan PMI yang ditempatkan, dan dalam hal ini harus mendapatkan izin tertulis yaitu Izin Imigrasi Indonesia. Perusahaan penanaman modal pekerja, selanjutnya (SIP3MI) dan Surat Izin Menteri Perekrutan Pekerja Migran Indonesia selanjutnya (SIP2MI) yang tidak dapat dipindahtangankan atau dialihkan kepada orang lain, untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diperpanjang setiap lima tahun setelah mendapat rekomendasi dari pejabat yang berwenang.
- c) Perusahaan yang mengirimkan tenaga kerja dari Indonesia untuk kepentingannya sendiri harus bertanggung jawab melindungi tenaga kerja yang ditempatkan di luar negeri demi kepentingan perusahaan itu sendiri.

2.3 Uraian tentang Pekerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁴ Menurut Dr A Hamzah SH, menyatakan bahwa tenaga kerja ialah meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga

¹⁴ Widodo, H. (2016). *Potret pendidikan di Indonesia dan kesiapannya dalam menghadapi masyarakat ekonomi Asia (MEA)*. Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan, 13(2), 293-306.

kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.¹⁵ Menurut Dr. Payaman menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga.¹⁶

Dalam KUHPerdata ketentuan mengenai kewajiban Buruh/Pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 a, 1603 b dan 1603 c. Yang pada intinya adalah sebagai berikut:¹⁷

- a. Buruh atau Pekerja wajib untuk kerja; pekerjaan adalah pekerjaan utama seorang karyawan yang harus dilakukan sendiri, bahkan dengan izin majikan, dapat diwakilkan.
- b. Buruh atau Pekerja wajib mematuhi aturan dan instruksi dari majikan atau majikan; Dalam melakukan pekerjaan, karyawan atau karyawan wajib mengikuti instruksi dari pemberi kerja.
- c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda; apabila pegawai melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan, baik dengan sengaja maupun lalai, maka hal itu berkaitan dengan asas hukum bahwa pegawai wajib membayar ganti rugi dan denda.

Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia juga menegaskan, setiap calon (PMI) dan pekerja migran berhak:¹⁸

¹⁵ Rondonuwu, D. (2019). *tinjauan yuridis terhadap kelemahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri*. *lex et societatis*, 6(3).

¹⁶ Andi Hamzah, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : PT. Rineka Cipta. hlm. 76

¹⁷ Situmorang, R. (2013). *Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. *Lex Privatum*, 1(1).

- a) Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan berdasarkan kompetensi pekerja;
- b) Memperoleh akses kemandirian melalui pendidikan dan pelatihan kejuruan;
- c) Memperoleh informasi yang benar tentang pasar tenaga kerja, prosedur penempatan dan kondisi kerja di luar negeri;
- d) Dapatkan layanan profesional dan kemanusiaan, serta perlakuan tanpa diskriminasi di tempat kerja dan setelah bekerja;
- e) Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f) Mendapatkan upah sesuai standar pengupahan yang berlaku di negara tujuan dan atau kesepakatan kedua negara dan atau kontrak kerja;
- g) Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas perbuatan yang dapat mempengaruhi martabat serta nilai sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan;
- h) Mendapatkan penjelasan tentang hak dan kewajiban sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja;
- i) memperoleh akses berkomunikasi;
- j) Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k) Perkumpulan dan pertemuan di negara tujuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan;
- l) Memperoleh jaminan keselamatan dan keamanan kepulauan PMI ke daerah asalnya; dan

¹¹ Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jurnal Teknologi Industri, hlm.6.

- m) Memperoleh dokumen dan perjanjian kerja untuk calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia.

Selain hak, setiap Pekerja Migran Indonesia juga mempunyai kewajiban, yaitu¹⁹

- a) Mematuhi hukum dan peraturan, baik di negara asal maupun di negara tujuan
- b) Menghormati adat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan;
- c) memenuhi dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d) Melaporkan kedatangan, kehadiran dan kepulangan PMI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Menurut Eeng Ahman & Epi Indriani menyatakan bahwa tenaga kerja ialah seluruh jumlah penduduk yang dianggap mampu bekerja dan sanggup bekerja bila ada permintaan kerja.²⁰ Secara bahasa, pekerja artinya orang yang menerima upah atas hasil kerjanya, orang yang bekerja, buruh, atau karyawan. Migran artinya orang yang melakukan migrasi (pindah) dari suatu tempat ke tempat lain. Dalam konteks pekerja, migran artinya pindah untuk bekerja di luar negeri. Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, "Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar

¹⁹ Natalis, A., & Ispriyoso, B. (2018). *Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan di Indonesia*. *Pandecta Research Law Journal*, 13(2), 109-123.

²⁰ Nasution, Bahder Johan. *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm. 6.

wilayah Republik Indonesia” Di BAB II Pasal 4 dijelaskan, Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pengguna berbadan hukum;
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan rumah tangga; dan
- c. pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Menurut pasal 1 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.104A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja di luar negeri, “Pekerja migran Indonesia (PMI) adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan Pekerja migran Indonesia”

Undang-Undang Nomor 18/2017 juga menyebutkan syarat menjadi PMI atau PMI dalam Pasal 5. Disebutkan, setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:²¹

1. Usia minimal 18 (delapan belas) tahun;
2. Memiliki kompetensi;
3. Sehat jasmani dan rohani;
4. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
5. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

²¹ Prihantoro, T. (2021). *perlindungan hukum terhadap tenaga kerja indonesia di luar negeri berdasarkan undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia (studi kasus di kabupaten majalengka)* (doctoral dissertation, fakultas hukum universitas pasundan).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilakukan pada bulan Juni 2022 setelah diadakannya seminar proposal dan setelah dilakukannya perbaikan pada seminar proposal.

NO	Kegiatan	BULAN/TAHUN (2022-2023)											
		APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	JAN	MAR	
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■											
2	Penyusunan Proposal		■										
3	Perbaikan Proposal			■									
4	Seminar Proposal				■								
5	Penyusunan Skripsi					■	■	■	■	■	■	■	■
6	Bimbingan Skripsi								■	■	■	■	■
7	Seminar Hasil											■	
8	Perbaikan Skripsi												■
9	Sidang Meja Hijau												■

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Putra Bragas Mandiri Kota Medan. Yang berkaitan dengan penelitian tanggungjawab hukum terhadap hak dan keselamatan pekerja migran berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

3.2 Metodologi Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang peneliti gunakan pada penelitian ini adalah penelitian hukum yuridis-normatif, dimana penelitian hukum normatif ialah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka²² Penelitian hukum normatif ini mengkaji dengan berbagai aspek contohnya aspek teori, filosofi, perbandingan, penjelasan umum, komposisi, ataupun lainnya.

Secara yuridis, penelitian ini pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara meneleah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini, Sehingga Dalam metode penelitian yuridis-normatif selain mengimplementasikan ketentuan hukum normatif (Undang-Undang) namun juga meneliti bagaimana disetiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.²³

3.2.2 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini didapat dalam beberapa bagian yaitu:

- a. Bahan Primer adalah bahan di dasarkan atas peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan judul peneliti tentang tanggungjawab

²² Soejono Soekanto dan Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013, hlm 13

²³ <http://irwaaan.blogspot.com/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html> diakses pada Tanggal 7-Desember-2021 . pukul 14.33 Wib.

hukum terhadap hak dan keselamatan pekerja migran berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

- b. Bahan Sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan atas bahan hukum primer, baik hasil penelitian, website, buku-buku yang berkaitan dengan bahan-bahan hukum primer.
- c. Bahan tersier bahan hukum yang memberikan penjelasan bahan hukum primer maupun sekunder baik itu kamus hukum, wikipedia, ensiklopedia dan sebagainya.²⁴

3.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian yang peneliti teliti memiliki beberapa teknik dalam pengumpulan datanya sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Teknik pengumpulan data dengan cara mengumpulkan bahan-bahan hukum, baik bahan hukum primer, sekunder, juga tersier.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian Lapangan (*field research*) adalah dengan melakukan penelitian ke PT Putra Bragas Mandiri. Yang berkaitan dengan penelitian tanggungjawab hukum terhadap hak dan keselamatan pekerja migran berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia guna mengambil data-data serta melakukan wawancara kepada Iu Adventy

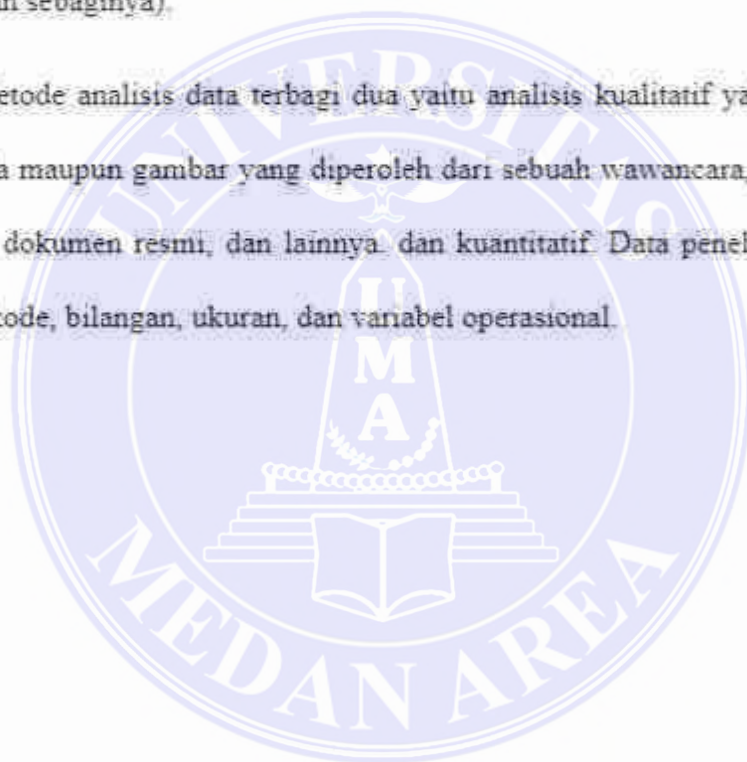
²⁴ Cholid Nabuko, dan Abu Ahmani, Metode Penelitian, (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hlm. 1

Agustina selaku Direktur Utama yang berwenang yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.2.4 Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif. Penelitian yang merupakan prosedur penelitian atas dasar baik sebuah rekaman, pengamatan, wawancara, juga bahan tertulis (Undang-Undang, dokumen, buku-buku, dan sebagainya).

Metode analisis data terbagi dua yaitu analisis kualitatif yaitu data berupa kata-kata maupun gambar yang diperoleh dari sebuah wawancara, foto, dokumen pribadi, dokumen resmi, dan lainnya dan kuantitatif. Data penelitian kuantitatif berupa kode, bilangan, ukuran, dan variabel operasional.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Aturan hukum tentang perlindungan pekerja migran Indonesia menurut peraturan perundang-undangan dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Hukum PMI di Luar Negeri serta aturan terbaru, yaitu Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa Tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua Negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini menggantikan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Pekerja migran Indonesia dimana pemerintah tidak lagi ingin melibatkan pihak swasta dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi pekerja migran Indonesia sehingga semua penyelenggaraan jaminan sosial pekerja migran berada di bawah kendali pemerintah

2. Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan Oleh PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan, dimana dipenuhinya Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Persyaratan perekrutan yang harus dipenuhi oleh pekerja migran juga sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Pekerja migran Indonesia Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penerbitan Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (E-Ktkln) Kepada Pekerja migran Indonesia.
3. Tanggung Jawab PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan dalam Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Perlindungan hukum yang diberikan oleh PT. Bragas Mandiri terhadap pekerja imigran Indonesia pada masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dianggap telah memenuhi standar peraturan perundang-undnag dan sudah maksimal hal ini dapat dilihat beberapa bentuk fasilitas-fasilitas pelayanan yangb diberikam.

5.2 SARAN

1. Diharapkan kepada Instansi yang berwenang untuk membuat peraturan perundang-undangan untuk segera mengesahkan dan mengeluarkan peraturan pelaksana dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, agar peraturan perundang-undangan mengenai Pekerja Migran Indonesia lebih tersinkron dan tidak terjadi kerancuan hukum.
2. Diharapkan kepada masyarakat atau warga negara Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia berhati-hati dalam

memilih perusahaan penempatan tenaga kerja, lebih memperhatikan ilegal atau tidaknya suatu badan usaha serta perusahaan yang menempatkan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan sendiri untuk mengikuti dan mentaati prosedur yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, supaya Pekerja Migran Indonesia mendapatkan jaminan perlindungan dari negara maupun dari pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia. Serta terpenuhinya hak-hak sebagai warga negara Indonesia dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

Abdullah, Thamrin. Manajemen Pemasaran. PT Raja Grafindo Persada, 2017. Depok.

Andi Hamzah, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta ; PT. Rineka Cipta. 1990.

Andi Hamzah, Kamus Hukum, Ghalia Indonesia, 2005

Arikunto, Suharsimi, Manajemen Penelitian, Rineka Cipta, Jakarta, 1995.

Bertens, K. 2007. Etika. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2000).

M. Yahya Harahap, Hukum Acara Perdata, Cet. 13, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013)

Nasution, Bahder Johan, Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja, Mandar Maju, Bandung, 2004.

Purbacaraka, Perihal Kaedah Hukum, Citra Aditya Bandung, 2010.

Ridwan Halim, Hukum Administrasi Negara Dalam Tanya Jawab, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.

Ronny Haniatjo Soemitro, Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri, Jakarta, Ghlmia Indonesia, 2001.

Soejono Soekanto dan Sri Mamudji. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2013.

Suteki & Galang " metodologi penelitian hukum (filsafat, teori dan praktek)" . depok , PT. Raja Grafindo Persada. 2015

Suteki, Galang (2018). "metedologi: penelitian hukum (filsafat, teori dan praktik)" . depok : PT. Raja Grafindo Persada.

Yatim Riyanto, Metodologi Penelitian Pendidikan Tinjauan Dasar, (Surabaya: SIC, 1996).

Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Cet. 4, Ed. Revisi, Rajawali Pers, Jakarta, 2015.

B. PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja migran Indonesia Di Luar Negeri.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja migran Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4439)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314)

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Pekerja migran Indonesia

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

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 730)

C. JURNAL

Adha, L. A., & Zaeni, R. (2020). Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Risalah Kenotariatan*, 1(2).

Andriani, N. Jurnal, perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja migran ditinjau menurut undang-undang nomor 18 tahun 2017.

Ayunda, R., Yusuf, R. R., & Disemadi, H. S. (2021). Efektivitas Kebijakan Pemerintah tentang Perlindungan Sosial Pekerja Migran Indonesia: Studi Hukum di Provinsi Kepulauan Riau. *JUSTISI*, 7(2), 89-104.

Parastyani, A. (2020). Hak Kebebasan Berpendapat Di Muka Umum Dalam Perspektif Tindak Pidana Ujaran Kebencian Menurut Pasal 156 KUHP Dan Pasal 28 Ayat (2) Undang-Undang ITE (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).

Juliantoro, M. A., & Wijaya, S. (2020). Analisis Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomer 18 Tahun 2018 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan*, 6(1), 1-14.

Muslan Abdurrahman, Ketidakpatuhan PMI (Sebuah Efek Diskrimasi Hukum). Malang: UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang, 2006, hlm. 31.

Natalis, A., & Ispriyarso, B. (2018). Politik Hukum Perlindungan Pekerja Migran Perempuan di Indonesia. *Pandecta Research Law Journal*, 13(2), 109-123.

Nizar, M., Inayah, A., & Dwijono, A. T. (2018). Penguatan Peran Pemerintah Melalui Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia. *Sosiologi: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial dan Budaya*, 20(2), 95-111.

Prihantoro, T. (2021). perlindungan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri berdasarkan undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran indonesia (studi kasus di kabupaten majalengka (doctoral dissertation, fakultas hukum universitas pasundan).

Ratihari, A. T., & Parsa, I. W. (2019). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 7(7), 1.

Rondonuwu, D. (2019). tinjauan yuridis terhadap kelemahan perlindungan hukum bagi pekerja migran Indonesia di luar negeri. *Iex et societatis*, 6(8).

Sinaga, N. A., & Zaluchu, T. (2021). Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Jurnal Teknologi Industri*, 6.

Situmorang, R. (2013). Tinjauan Yuridis Tentang Perjanjian Kerja Bersama Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 1(1).

Tantri, E. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja migran Indonesia Di Luar Negeri Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. *Lex Privatum*, 10(3).

Widodo, H. (2016). Potret pendidikan di Indonesia dan kesiapannya dalam menghadapi masyarakat ekonomi Asia (MEA). *Cendekia: Jurnal Kependidikan Dan Kemasyarakatan*, 13(2), 293-308.

Yulianita, R. C. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Migran Indonesia Yang Dipekerjakan Tidak Sesuai Dengan Perjanjian Penempatan (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).

D. WEBSITE

Badan Pusat Statistik, "Jumlah Penduduk Pertengahan Tahun (Ribuan), 2020-2022", <https://www.bps.go.id/indicator/12/1975/1/jumlah-penduduk-pertengahan-tahun.html> diakses pada tanggal 30 Januari 2023 Pukul 6.39 WIB.

Erna Ratmaningsih, "Paradigma Baru Perlindungan Pekerja Migran Indonesia", <https://business-law.binus.ac.id/2017/12/31/paradigma-baru-perlindungan-pekerja-migran-indonesia/> diakses pada tanggal 13 Januari 2023 Pukul 07.39 WIB.

Gramedia, "Pengertian Hak: Jenis-jenis Hak Beserta Contohnya" <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-hak/>

<http://irwaaan.blogspot.com/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html> diakses pada Tanggal 7-Desember-2021 . pukul 14.33 Wib.

kementerian koordinator bidang perekonomian republik indonesia siaran pers HM.4.6/327/SET.MEKON.3/10/2021 "Sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah Dalam Melindungi Seluruh Pekerja Migran Indonesia" <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3365/sinergi-pemerintah-pusat-dan-daerah-dalam-melindungi-seluruh-pekerja-migran-indonesia> diakses pada tanggal 16 Mei 2022.

Mahkamah Konstitusi "Negara Jangan Menempatkan P3MI Seperti Musuh" <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=16306&menu=2>, diakses pada tanggal 16 Mei 2022

Monavia Ayu Rizaty, "Jumlah Pekerja Migran RI 3,37 Juta Orang hingga Kuartal III/2022", <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/jumlah-pekerja-migran-ri-337-juta-orang-hingga-kuartal-iii2022> diakses pada tanggal 30 Januari 2023 Pukul 7.00 WIB

Undang-Undang 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia" <https://www.jogloabang.com/pustaka/uu-18-2017-perlindungan-pekerja-migran-indonesia>.

HASIL WAWANCARA

1. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh PT. Putra Bragas Mandiri selaku selaku Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dalam proses penempatan pekerja imigran?

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh PT. Putra Bragas Mandiri selaku selaku Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dalam proses penempatan pekerja imigran sebagai berikut:

- 5) Adanya Bukti Surat Perintah Perekrutan (SPR) job order P3MI
- 6) Adanya Surat Izin Perekrutan SIP
- 7) Adanya Surat Tugas Perusahaan
- 8) Adanya Perjanjian Penempatan

Persyaratan yang juga harus di penuhi dan dilengkapi oleh pekerja migran Indonesia:

- g. Umur max 35th
- h. Sehat jasmani dan rohani (adanya pelaksanaan tes *medical check-up*)
- i. Kontrak kerja 3tahun
- j. Bersedia membayar biaya dengan ketentuan di bawah ini :
 - 1)Biaya *medical check up*
 - 2)Fasilitas Diklat bahasa.
 - 3)Fasilitas pelatihan keahlian/profesi.
 - 4)Termasuk biaya akomodasi, makan dan tempat tinggal.
- k. Bersedia menyerahkan jaminan untuk perusahaan yang disahkan oleh Notaris

1. Jika setelah semua dokumen keberangkatan telah selesai termasuk tiket dan visa sudah keluar, dan pekerja migran menyatakan tidak berangkat atau mengundurkan diri maka akan dikenakan denda.

2. Berkas apa saja yang dapat dilengkapi pekeramigran agar dapat bekerja di luar negeri?

Terkait berkas lamaran yang akan digunakan oleh pekerja migran pada umumnya sama halnya dengan

- h. CV (curriculum vitae)
- i. BST E-ktip
- j. KK
- k. Akte
- l. SKCK
- m. Pas foto (3×4) berpakaian jas hitam dan background putih
- n. Ijazah (min SMP)

3. Bagaimana PT.Putra Bragas Mandiri selaku Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) melanjutkan prosedur terkait administrasi berupa pengurusan paspor untuk pekerja migran?

PT.Putra Bragas Mandiri selaku Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) melanjutkan prosedur terkait administrasi berupa rekomendasi paspor dengan cara :

- 7 P3MI bersama calon pekerja imigran membawa berkas dan mengajukan permohonan rekomendasi paspor ke Kantor Imigrasi Kota Medan.
 - 8 Berkas diterima dan di verifikasi oleh petugas imigrasi.
 - 9 Wawancara oleh petugas imigrasi kepada calon pekerja migran dan keluarganya
 - 10 Apabila berkas memenuhi ketentuan maka rekomendasi akan dibuat pada Sistem Komputerisasi Pekerja migran Indonesia di Luar Negeri atau SISKOTKLN yang merupakan sistem online pelayanan administrasi penempatan PMI dan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri atau KTKLN.
 - 11 Setelah rekomendasi paspor telah terbit maka di sahkan oleh pejabat yang berwenang
 - 12 Paspor di serahkan kepada PT. Putra Bragas Mandiri selaku P3MI.
4. Bagaimana Tanggung jawab perusahaan PT. Putra Bragas Mandiri Kota Medan dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja yang ditempatkan ke luar negeri ?

a Pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja.

Pelindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan pelindungan sebelum bekerja meliputi pelindungan administratif dan teknis.

Pelindungan administiras tenaga kerja migran Indonesia pra penempatan adalah

- 1) pengurus Surat Izin Pengerahan (SIP);

- 2) perekrutan dan seleksi;
- 3) pendidikan dan pelatihan kerja;
- 4) pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- 5) pengurusan dokumen;
- 6) uji kompetensi;
- 7) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)
- 8) pembuatan perjanjian kerja;
- 9) masa tunggu di perusahaan, dan
- 10) pembiayaan.

Pelindungan teknis : pelindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan kerja yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan :

- 1) Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- 2) Peningkatan kualitas calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- 3) Jaminan sosial;
- 4) Fasilitasi pemenuhan hak calon Pekerja Migran Indonesia;
- 5) Penguatan peran pegawai fungsional pengantar pekerja;
- 6) Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
- 7) Pembinaan dan pengawasan.

b. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja.

- 1) Pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
 - 2) Pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
 - 3) Fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
 - 4) Fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
 - 5) Pemberian layanan jasa kekonsuleran;
 - 6) Pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh pemerintah pusat dan atau perwakilan republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
 - 7) Pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
 - 8) Fasilitasi repatriasi.
- c. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia setelah bekerja
- 6) Fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;
 - 7) Penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
 - 8) Fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
 - 9) Rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
 - 10) Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.



0958/KA-VII/BF/KDEI/09/2023
KANTOR DAGANG DAN EKONOMI INDONESIA DI TAIPEI

INDONESIAN ECONOMIC AND TRADE OFFICE TO TAIPEI

駐台北印尼經濟貿易代表處

KILAT



BERITA BIASA

Nomor : _____ **38501**

Kepada : Yth. 1. Menteri Ketenagakerjaan up. Dirjen Binapenta dan PPK;
 2. Menteri Luar Negeri up. Dirjen Protkons;
 3. Kepala BP2MI up. Deputi Penempatan dan Pelindungan Kws Asaf.

Info : Yth. 1. Sekretaris Jenderal Kemnaker;
 2. Sekretaris Utama BP2MI;
 3. Direktur Bina Penempatan dan Pelindungan PMI, Kemnaker;
 4. Direktur Pelindungan WNI, Kemlu;
 5. Direktur Pelindungan dan Pemberdayaan Kwsn Asaf BP2MI;
 6. Direktur Penempatan Non-Pemerintah Kwsn Asaf BP2MI;
 7. Direktur SSPP Kwsn Asaf BP2MI;
 8. Kepala Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah;
 9. Kepala Disnaker Kabupaten Indramayu;
 10. Kepala BP3MI Wilayah Banten;
 11. Kepala BP3MI Wilayah Jakarta;
 12. Kepala BP3MI Jawa Tengah;
 13. Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan;
 14. Direktur Utama PT. Putra Bragas Mandiri.

Dari : Plh. Kepala KDEI Taipei

Jumlah : Halaman

Perihal : Informasi Kepulangan Pekerja Migran Indonesia Sakit *Psikosis* a.n Pratiwiningsih.

RINGKASAN BERITA

Pekerja Migran Indonesia yang bekerja sebagai perawat orang sakit (*caregiver*) a.n Pratiwiningsih (nomor paspor C8417496) mengalami sakit *Psikosis* (*psychotic symptoms*) dan telah mendapat perawatan dari rumah sakit. Berdasarkan hasil pemeriksaan tim medis *Cardinal Tien Hospital*, pasien dinyatakan tidak layak/fit bekerja sehingga pekerja dimaksud telah mengalami pemutusan hubungan kerja dari majikan dikarenakan kondisi fisik yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan kontrak kerja. Sdri. Pratiwiningsih dijadwalkan kepulangannya pada hari Jumat, tanggal 15 September 2023 dengan penerbangan *China Airlines CI761* dan diperkirakan tiba di Bandara Internasional Soekarno-Hatta sekitar pukul 13.35 WIB. KDEI Taipei mengharapkan instansi terkait dapat membantu Sdri. Pratiwiningsih mengajukan klaim Jamsos BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku serta pengobatan lanjutan apabila diperlukan.

ISI BERITA

Sehubungan dengan pokok berita di atas, dengan hormat kami sampaikan kronologi dan penanganan kasus yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Bidang Tenaga Kerja KDEI Taipei menerima informasi dari agensi *Chao-Su International Co., Ltd* bahwa Pekerja Migran Indonesia yang bekerja sebagai perawat orang sakit (*caregiver*) a.n Pratiwiningsih (nomor paspor C8417496) sejak akhir Agustus 2023 mengalami sakit. Saat itu, Sdri. Pratiwiningsih masih aktif bekerja pada majikan di daerah Taipei. Namun dikarenakan terjadi perubahan perilaku, antara lain tidak fokus merawat pasien yang dijaga, kerap tertawa atau tiba-tiba menangis, serta suka bermain air di toilet, pihak agensi membawanya ke rumah sakit.
2. Berdasarkan hasil pemeriksaan tim medis *Cardinal Tien Hospital*, pasien mengalami sakit *Psikosis (psychotic symptoms)* dan dinyatakan tidak layak/fit bekerja sehingga pekerja dimaksud telah mengalami pemutusan hubungan kerja dari majikan dikarenakan kondisi fisik yang tidak memungkinkan untuk melanjutkan kontrak kerja. Tim medis juga menyarankan agar Sdri. Pratiwiningsih menjalani perawatan lanjutan di Indonesia (diagnosa terlampir).
3. Pada tanggal 07 September 2023, pihak agensi membawa Sdri. Pratiwiningsih ke KDEI Taipei. Dalam pertemuan tersebut, Sdri. Pratiwiningsih meski secara umum mampu berkomunikasi dengan cukup baik, namun dalam beberapa kesempatan menunjukkan gejala kurang lazim seperti tertawa atau bersedih serta mengantuk secara tiba-tiba. Respon yang diberikan juga beberapa kali tidak relevan/koheren. KDEI Taipei juga sempat mengajak Sdri. Pratiwiningsih untuk melaksanakan sholat berjamaah dan yang bersangkutan dapat melaksanakan dengan baik. Namun, pada saat sedang ke toilet, Sdri. Pratiwiningsih terkesan enggan beranjak dari toilet karena bermain-main air di toilet (dokumentasi terlampir).
4. Terkait dengan kondisi medis Sdri. Pratiwiningsih, pihak agensi telah berkoordinasi dengan perwakilan PT. Putra Bragas Mandiri serta pihak keluarga. Pihak keluarga menyetujui agar Sdri. Pratiwiningsih dapat difasilitasi kepulangannya ke Indonesia agar dapat berkumpul dengan pihak keluarga.
5. Selanjutnya Sdri. Pratiwiningsih dijadwalkan kepulangannya dengan didampingi rekan sesama pekerja Migran a.n Purwati pada hari Jumat, tanggal 15 September 2023, dengan penerbangan *China Airlines CI761* dari *Taoyuan International Airport* pukul 09.15 dan diperkirakan tiba di *Bandara Internasional Soekarno-Hatta* sekitar pukul 13.35 WIB (dokumentasi terlampir).
6. Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuan Kemnaker (cq. Direktorat Penempatan dan Pelindungan PMI) serta BP2MI (cq. Deputi Bidang Penempatan dan Pelindungan kawasan Asia dan Afrika), kiranya berkenan:
 - a) Menginformasikan kondisi Sdri. Pratiwiningsih sekaligus rencana kepulangannya kepada pihak keluarga, P3MI, dan pihak-pihak terkait serta memfasilitasi penjemputan di bandara Internasional Soekarno-Hatta (data terlampir);
 - b) Memfasilitasi pemulangan PMI ke daerah asal atau perawatan lanjutan saat ketibaan di Indonesia apabila diperlukan sesuai dengan protokol kesehatan yang berlaku;
 - c) Memfasilitasi klaim manfaat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan untuk bantuan PHK, bantuan Pemulihan PMI Bermasalah, dan manfaat lain sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Dokumentasi:



Keterangan: Sdri. Pratiwiningsih saat didampingi perwakilan agensi ke KDEI Taipei.



Cardinal Tien Hospital

MEDICAL CERTIFICATE

Jhon Putra S - Pertanggung Jawaban Perdata Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia ...

Chart No : 0002061403

No : B1120911167

Name	PRATIWININGSIH	Sex	Female	Age	33
Birth Date	July 2, 1990	ID No	F900191802		
Div	PASSPORT				
Diagnosis					
Psychotic state - (blank following)					
Treatment					
The patient had psychiatry clinic visits on September 4th, 2023 and September 11th, 2023 due to diagnosis mentioned above. She presented herself with prominent psychotic symptoms, which has significant impact on her, and therefore she is not able to work for now. - (blank following)					
Cardinal Tien Hospital Address : No.362, Zhongzheng Rd., Xindian Dist., New Taipei City, 231, Taiwan (R.O.C.)					
Doctor : 					
				Issue Date : September 11, 2023	



病歷號碼： 0002061403

乙診字第：乙1120911163 號

姓名	PRATIWININGSIH	性別	女	年齡	33歲
出生日期	民國79年07月02日	身分證號	F900191802		
診療日期	民國112年09月11日	科別	精神科		
診 斷					
精神病狀態 - (以下空白)					
醫 者					
個案上述原因於民國112年09月04日及民國112年09月11日呈本院就診，因精神症狀影響自身能力而無法工作。(以下空白)					
以上病人經本院醫師診斷屬實特予證明					
天主教耕莘醫務財團法人耕莘醫院					
開立醫師：陳冠任		診治醫師：陳冠任			
中 華 民 國 112 年 9 月 11 日					

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/6/24

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)7/6/24

票号

加利略代號：SLWMP5

旅客姓名：PRATIWININGSIH/MS

會員卡號：

行程內容：

航班編號：CI761	航空公司：中華航空	訂位艙等：經濟艙
出發：09月15日(五) 09:15	桃園國際機場	出發航站：第1航站
抵達：09月15日(五) 13:35	雅加達	抵達航站：第3航站
機型：空中巴士 A350-900		飛行時間：05小時20
航空公司代號：SCEIR	訂位狀況：機位OK	機上餐食：供餐食
座位：		
餐食要求：		
特別要求：		

行程備註：

行李限重請洽各航空公司

航空公司確認電話：

中華航空(CI) - TPE(桃園國際機場) TEL: 02-2715-1212

注意事項：

1. 請確認護照效期(須以返國日為基準六個月以上)及前往國家簽證有效期限。
2. 請確認役男護照上條碼有效期限(役男為16-18歲)。
3. 請確認此記錄上之英文姓名拼音是否與護照上相同無誤。
4. 為確保您的權益及旅途順心,回程機位請於三天前做好確認,避免無法如期回國之困擾。
5. 若須更改行程或日期,請提早與我們聯絡。
6. 依航空公司規定未在出發日前取消訂位或日期更改等,將會有費用產生。
7. 祝您旅途愉快! 事事順利!!

旅行業代收轉付收據

S77549060

中華民國 112 年 09 月 10 日

買受人: SMTTTRAVEL/MS/MS
地址: 1 銀行 城市鎮區 國籍 國幣 卷 弄 號 樓 室

期	費	數	量	單	價	合	額	備	註
	機票	1	張	1,200.00		1,200.00			機票費用
	酒店	2	晚	600.00		1,200.00			酒店住宿費用
	簽證	1	次	500.00		500.00			簽證費用
	保險	1	份	100.00		100.00			旅遊保險費用
	送機	1	次	100.00		100.00			送機費用
	小計					4,000.00			

本收據係財政部22年3月27日台財稅字第21481937號函核准費用。
本收據係旅行社向航空公司訂票一印製，供旅客紀念之用，不另收費。

NOTA TIKET



勞動部函

機關地址：10042 臺北市中正區中華路1段39號10樓
聯絡人：陳麗琴
代表號：02-80956000

#1121430098-002-000*



郵遞區號：116

地址：臺北市文山區景福街58號1樓

受文者：蔡秀君

發文日期：中華民國112年6月13日

發文字號：勞動發事字第1121430098A號

附件：

主旨：茲核准蔡秀君（以下稱新雇主）自112年5月29日起接續聘僱雇主戴方敏君所聘僱之外國人 PRATIWININGSIH 君 1 名（如說明十），在臺北市士林區中山北路7段220巷4號3樓從事家庭看護工工作（被看護者：林耀坤君 A103****），其聘僱許可期間為112年5月29日至116年5月29日，並廢止雇主戴方敏君及所聘僱外國人 PRATIWININGSIH 君 1 名之聘僱許可。請查照。

說明：

- 一、依據新雇主112年5月30日申請表件辦理。
- 二、本案外國人聘僱許可期間屆滿前2個月至4個月內得由新雇主申請期滿續聘或期滿轉換。本案外國人於聘僱許可期間屆滿前未經許可期滿續聘或由期滿轉換雇主聘僱者，新雇主應為其辦理手續並使其出國，本案外國人出國後30日內，新雇主應檢具出國之外國人若而及出國證明文件，通知本部。
- 三、新雇主以每3個月為1期，於次期第2個月25日前繳納就業安定費。新雇主未依規定期限或法定寬限期繳納者，依據「就業服務法」第55條處理。惟新雇主若符合就業服務法第55條第3項規定免繳就業安定費資格，符合資格之當月開始免繳就業安定費。倘資格喪失時，將通知新雇主依規定繳納就業安定費。
- 四、自前屆接續聘僱之日起，新雇主應以該（等）外國人聘僱許可生效日起滿8個月、18個月、30個月之日前後30日期間內，分別安排其至指定醫院接受定期健康檢查。
- 五、新雇主接續聘僱之外國人，倘於接續聘僱日前亦違反本法或相關法規經本部命令出國者，本部將廢止本聘僱許可函，惟新雇主聘僱該（等）外國人之名稱，准予保留。
- 六、外國人應依「入出國及移民法」相關規定辦理居留、延期或變更登記。請即持居留簽證或外僑居留證向移民署申請居留或居留延期。如未依規定期限辦理者，將處以罰鍰。
- 七、新雇主申請聘僱外國人之許可原因消滅時（如被看護者死亡），應於事由發生日起30日內，依「外國人受聘僱從事就業服務法第40條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」之規定，申請轉換雇主或接續聘僱該外國人。如未依規定辦理，而指該外國人為他人工作或從事許可以外工作者，依「就業服務法」第63條或第68條規定處置。
- 八、東南亞為登革熱、傷寒流行地區，外國人入境後1個月內，如有發燒、腹痛、腹瀉、骨節等症狀或任何身體不適，請儘速協助就醫。倘如有疑問，請撥打電話1922防疫專線。
- 九、本案同意先核發外國人聘僱許可；惟外國人如有違反就業服務法第52條第4項但書情事，即外國人累計在中華民國境內工作期間逾12年者，本部將依法處理。
- 十、外國人基本資料 姓名：PRATIWININGSIH 性別：女
國籍：印尼 護照號碼：C8417406 出生年月日：1990/07/02
- 十一、所聘僱外國人有聘僱關係終止之情事者，雇主應於合意終止關係日14日前以書面通知當地主管機關，由當地主管機關探悉外國人之真意，並驗證之。未依規定辦理者，嗣後申請遞補或重新招募入國引進時，將依就業服務法相關規定不予許可。
- 十二、依照勞工職業災害保險及保護法規定，受僱於雇主之外籍家庭看護工，警備，應由雇主於其到職日申報參加勞工職業災害保險，雇主未依規定辦理者，將依規定核處罰鍰。
- 十三、聘僱外籍家庭看護工之家庭可以利用電話或手機撥打1966，將案專人提供申請長照及相關服務資訊。
- 十四、請加入「Line移點通」，並綁定個人化推播，將推播個別化聘僱展期、防疫及工作權益通知。綁定問題可洽1955諮詢專線。

正本：蔡秀君、本案外國人等1名（由本案雇主代轉）

副本：

部長許銘春





UNIVERSITAS MEDAN AREA

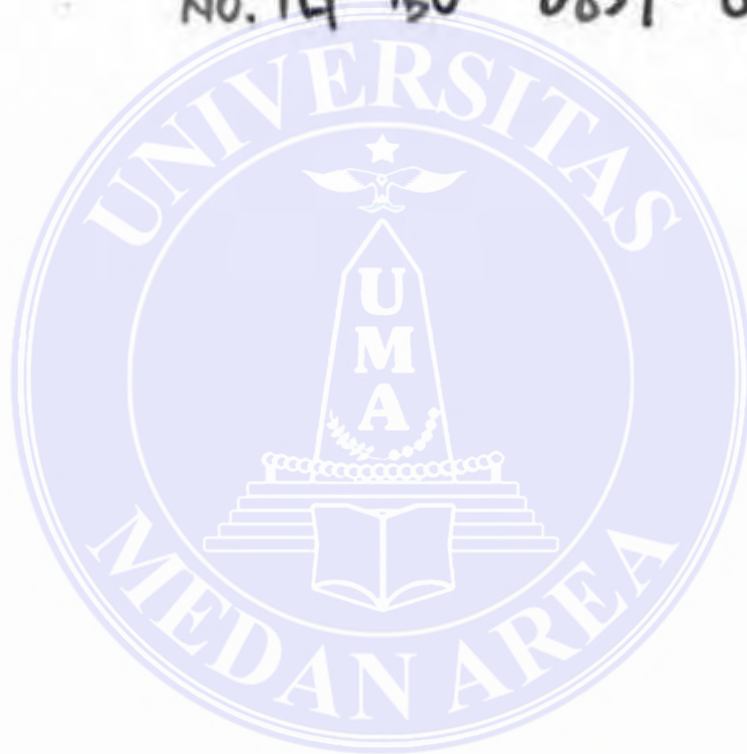
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 7/6/24

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



NO. TLP IBU 0857-8658-7649





PT. PUTRA BRAGAS MANDIRI
GENERAL CONTRACTOR INTERNATIONAL LABOUR SUPPLIER & LEYERANJEN
LICENSE NO. : KEP. 236 / VI / 2007

K

Chanifatul Nurjanah

Hp : 085 292 070 079

BRANCH OFFICE :
Jl. A. Yani No.15, Singkir Jaraksari
Bunderan Sapen - Wonosobo 56314
Telp : (0286) 324293 - Fax : (0286) 324289
Email : ifah_pbm@yahoo.co.id





Psikosis

Ditinjau oleh



Psikosis adalah penyakit mental yang menyebabkan pengidapnya mengalami gangguan dalam membedakan antara imajinasi dengan realita. Gangguan psikosis ditandai dengan munculnya gejala halusinasi dan waham (delusi). Jika tidak ditangani dengan tepat, kondisi ini bisa semakin parah dan membuat pengidapnya semakin bermasalah dengan kondisi mentalnya.

Penyakit ini terjadi karena ada gangguan pada otak. Gangguan yang terjadi memengaruhi cara kerja organ ini dalam memproses informasi. Akibatnya, pengidapnya mengalami perubahan dalam cara berpikir dan berperilaku. Gangguan mental bisa mengganggu kehidupan dan menurunkan kualitas hidup pengidapnya, sehingga harus segera mendapatkan penanganan yang tepat.

Penyebab Psikosis

Penyebab dari psikosis berbeda-beda dan penyebab pastinya sering kali tidak jelas. Namun, secara umum masih belum diketahui pasti apa yang

勞動契約 監護工
PERJANJIAN KERJA ANTARA
MAJIKAN DENGAN

Perawat Orang Sakit (Care Giver)

甲方名稱 (以下簡稱 甲方) : 戴方敏

Nama Majikan : DAI,FANG-MIN

地址 : 新北市新店區中興路3段221之5號4樓

Alamat : 4F., No. 221-5, Sec. 3, Zhongxing Rd., Xindian Dist., New Taipei City 231, Taiwan (R.O.C.)

電話 : 0973572792

Nomor Telepon :

SELANJUTNYA DISEBUT PIHAK PERTAMA

勞工姓名 (以下簡稱 乙方) :

Nama Pekerja : PRATIWININGSIH

在印尼住址 :

Alamat di Indonesia : JL. KEMIT NO 26 RT 002 RW 005 KELURAHAN DONAN KECAMATAN CILACAP TINGAH

護照號碼、簽發日期及地點 :

Nomor paspor, : C8417496

tanggal dan tempat pengeluaran 2022-03-04 / KDEI TAIPEI

出生日期 : 1990-07-02

出生地點 : CILACAP

性別 : Perempuan

Tanggal Lahir : 1990-07-02

Tempat Lahir : CILACAP

Jenis Kelamin : Perempuan

婚姻狀況 :

已婚

未婚

離婚

Status Perkawinan Menikah

Belum menikah

Cerai

十八歲以下未婚子女數目 : 0

Jumlah anak dibawah umur 18 tahun dan belum menikah :

受益人姓名 : NGADIRUN

Nama ahli waris : NGADIRUN

如遇意外時通知 :

姓名 :

Nama : NGADIRUN

住址 :

Alamat : JL. KEMIT NO 26 RT 002 RW 005 KELURAHAN DONAN KECAMATAN CILACAP TINGAH

電話 : 088226369033

關係 : AYAH

Telepon

Hubungan

SELANJUTNYA DISEBUT PIHAK KEDUA

1
監護工 CARE GIVER



T22120CLH

PIHAK PERTAMA menempatkan PIHAK KEDUA di Taiwan, ROC sebagai **PERAWAT ORANG SAKIT** dan kedua belah pihak sepakat untuk menandatangani Perjanjian Kerja mengenai hal-hal sebagai berikut :

第一條	契約期間
Pasal 1	Jangka Waktu Perjanjian Kerja
	自乙方抵達中華民國台灣地區報到之日起 <u>3</u> 年 <u>0</u> 月 <u>0</u> 日， 並依中華民國政府法令規定，期滿勞僱關係自動終止。
	Kontrak ini berlaku selama <u>3</u> tahun <u>0</u> bulan <u>0</u> hari terhitung sejak PIHAK KEDUA tiba di Taiwan. Hubungan kerja antara PIHAK PERTAMA dan PIHAK KEDUA akan putus dengan sendirinya setelah jangka waktu Perjanjian Kerja ini berakhir.
第二條	乙力義務
Pasal 2	Kewajiban PIHAK KEDUA
	2.1 乙力受僱於甲方擔任看護工 PIHAK KEDUA bekerja di PIHAK PERTAMA sebagai Perawat Orang Sakit .
	2.2 乙力接受甲方監督指揮，擔任甲方指定工作範圍內及其能力所及之工作，並應保持良好態度，妥善維護本人與同事安全。 Di bawah pengawasan dan pengarahan dari PIHAK PERTAMA, PIHAK KEDUA selama menjalankan tugas yang telah ditetapkan oleh PIHAK PERTAMA harus bersikap baik, menjaga keselamatan sendiri dan rekan kerjanya.
第三條	甲方義務
Pasal 3	Kewajiban PIHAK PERTAMA
	3.1 工資：月支工資為新台幣 <u>20000</u> 元，每月定期發給並依中華民國有關法令規定由甲方代扣繳健康保險 PIHAK PERTAMA wajib memberikan gaji setiap bulan sebesar NT\$ <u>20000</u> diberikan kepada PIHAK KEDUA pada tanggal yang telah ditentukan setiap bulannya. PIHAK PERTAMA boleh memotong gaji PIHAK KEDUA untuk membayar biaya yang ditentukan oleh pemerintah Taiwan seperti asuransi kesehatan.
	3.2 該薪資及明細(中印文)須每個月全額直接交給乙力並且不得交給第三者。 Gaji harus diberikan seluruhnya langsung kepada PIHAK KEDUA setiap bulannya dan rinciannya (dalam bahasa Mandarin dan Indonesia) tidak boleh diberikan atau ditiptikan kepada pihak ketiga.
	3.3 甲方應免費提供乙力適當休息空間，乙力應居住於前述地點內並不得外宿。 PIHAK PERTAMA bertanggungjawab menyediakan tempat tinggal yang layak untuk PIHAK KEDUA tanpa memungut biaya.

7

監護工 CARE GIVER



T22120CLH

	<p>3.4 甲方應負擔提供乙方每日三餐膳食，其包含例假日及病假在內。</p> <p>PIHAK PERTAMA harus menyediakan makanan yang layak sehari-hari minimal 3 (tiga) kali termasuk pada hari libur maupun selama sakit kepada PIHAK KEDUA tanpa memuncut biaya.</p> <p>3.5 甲方須提供給乙方足夠休息時間 (不得低於八小時)以維持乙方之工作品質。</p> <p>Untuk menjaga kualitas kerja PIHAK KEDUA, maka PIHAK PERTAMA wajib memberikan waktu istirahat yang cukup kepada PIHAK KEDUA.</p> <p>3.6 甲方須尊重乙方之個人信仰並允許乙方實行宗教活動。</p> <p>PIHAK PERTAMA harus menghormati agama dan kepercayaan yang dianut PIHAK KEDUA. PIHAK PERTAMA wajib memberikan kesempatan kepada PIHAK KEDUA untuk menjalankan ibadahnya.</p>
第四條	休假及請假
Pasal 4	Cuti dan Ijin kerja
	<p>4.1 乙方於服務一年以上三年未滿者，每年由甲方給予特別休假七日，或經過乙方同意折發工資 (NT\$ 666.7 X 7 日並且直接交給乙方)。</p> <p>Setelah PIHAK KEDUA bekerja genap 1 (satu) tahun dibawah 3 tahun, setiap tahun PIHAK PERTAMA wajib memberikan PIHAK KEDUA 7 (tujuh) hari cuti tanpa memotong gaji atau atas persetujuan PIHAK KEDUA dapat digantikan dengan uang (yang besarnya NT\$ 666.7 X 7 hari dan diberikan langsung kepada PIHAK KEDUA).</p> <p>4.2 乙方因備病需請假者甲方須準於請假。</p> <p>Apabila PIHAK KEDUA menderita sakit, PIHAK PERTAMA wajib memberikan izin karena alasan sakit.</p> <p>4.3 甲方每七天內須給乙方一天休假，如乙方於休假日工作者甲方須給加班費。(每日 NT\$ 666.7)</p> <p>PIHAK KEDUA berhak mendapatkan libur 1 (satu) hari dalam 7 (tujuh) hari. Apabila PIHAK KEDUA bekerja di hari libur resmi tersebut diatas maka PIHAK PERTAMA wajib memberikan uang lembur. (NT\$ 666.7 /hari)</p>
第五條	保險
Pasal 5	Asuransi
	<p>5.1 於聘僱期間內，甲方應為乙方辦理加入健康保險，保險費之負擔則依全民健康保險法分攤之。</p> <p>Selama penempatan di Taiwan, PIHAK PERTAMA wajib membantu PIHAK KEDUA untuk mengurus asuransi kesehatan. Pembayaran premi untuk asuransi tersebut disesuaikan dengan Peraturan Asuransi Kesehatan Taiwan.</p> <p>5.2 若甲方無法為乙方辦理勞保，甲方應為乙方提供新台幣三十萬元以上之意外事故保險，做為乙方工人無論在工作時間或工作時間外。</p> <p>Bila PIHAK PERTAMA tidak dapat membelikan Asuransi Tenaga Kerja maka PIHAK PERTAMA wajib menggantikan dengan Asuransi Jiwa lain yang pertanggungjawabannya minimal NT\$ 300,000.</p> <p>5.3 若甲方無法提供乙方勞保或意外險，如發生意外，甲方須理賠應保險而未保</p>

3
 監護人 CARE GIVER



T22120CLH

Bila terjadi kecelakaan kerja dan majikan tidak membelikan Asuransi Tenaga Kerja atau Asuransi Jiwa maka PIHAK PERTAMA harus bertanggung jawab sebesar nilai pertanggungan yang harus dibayar oleh pihak asuransi.

第六條 契約之終止及效果

Pasal 6 **Pemutusan hubungan kerja dari Perjanjian Kerja**

6.1 乙方在工做期間內，如無法擔任工作時，並且提出證明（三次警告並且經過雙方認定），甲方得終止契約將其遣送返國，乙方應無異議立即返國。乙方應於前 14 日向地方政府辦理終止聘雇關係程序。

Apabila PIHAK KEDUA terbukti (3 kali surat peringatan yang disetujui oleh kedua belah pihak) tidak mampu melaksanakan kewajibannya maka PIHAK PERTAMA dapat mengakhiri atau memutuskan hubungan kerja dan PIHAK KEDUA bersedia kembali ke Negara asal. 14 (empat belas) hari sebelum pemulangan yang bersangkutan harus dibawa dulu ke pusat konseling daerah guna pengecekan alasan keulangannya.

6.2 乙方在契約期間內，如有下列情形之一者，並且提出證明，甲方得終止契約，乙方應無異議立即返國。

Selama masa penempatan, apabila terbukti terjadi hal-hal seperti di bawah ini, PIHAK PERTAMA berhak memutuskan hubungan kerja

- (1). 勞工對於所擔任之工作確實不能勝任，並經合理之書面警告三次以上者。
Terbukti PIHAK KEDUA tidak mampu menjalankan kewajibannya dan telah mendapatkan surat peringatan yang masuk akal minimal 3 (tiga) kali.
- (2). 受聘僱期間內，拒絕接受定期健康檢查或其身心狀況無法勝任所指派之工作或罹患法定傳染病或死亡者，或經發現為嗎啡或安非他命藥物非法使用者。
Selama penempatan, PIHAK KEDUA menolak pemeriksaan kesehatan/medical checkup periodik, kondisi mental dan fisik yang menyebabkan tidak dapat menjalankan kewajibannya atau menderita penyakit menular atau yang mematikan, terbukti memakai obat-obat terlarang seperti Morphine atau Amphetamine.
- (3). 違反中華民國法令，情節重大者。
Melanggar hukum yang berlaku di Taiwan dan sifatnya membahayakan.
- (4). 自行從事許可以外之工作。
Tanpa sepengetahuan PIHAK PERTAMA, PIHAK KEDUA bekerja di luar isi kontrak ini (bekerja sambilan).
- (5). 喪失工作能力者，但職業災害所引起者除外。
Kehilangan kemampuan untuk bekerja karena sakit yang tidak bisa disembuhkan (sesuai dengan keterangan dari dokter) dan tidak termasuk hal-hal yang disebabkan oleh kecelakaan kerja.
- (6). 無正常理由連續曠職三日或一個月內曠職達六日者。
Tidak bekerja tanpa memberikan alasan selama 3 (tiga) hari berturut-turut atau 6 (enam) hari dalam 1 (satu) bulan secara tidak



<p>berturut-turut</p>	<p>6.3 乙方若有違反中華民國勞基法第 12 條情形，如對甲方或甲方家庭成員暴行及重大侮辱和受有期徒刑宣告、故意損害甲方及其家庭成員之財務等確實之情形者，乙方將被遣送回國。</p>
	<p>Apabila PIHAK KEDUA melanggar undang-undang perburuhan pasal 12, seperti terbukti adanya tindakan seperti menyiksa dan melakukan tindakan asusila atau tindakan-tindakan melanggar hukum terhadap PIHAK PERTAMA atau keluarganya maka PIHAK KEDUA dapat dipulangkan ke Indonesia.</p>
	<p>6.4 因乙方於工做期間及地方而重傷時，甲方應立即將通知仲介公司，相關勞工主管機關及駐台北印尼經貿代表處。雙方之權利義務應依職災勞工保護法辦理。</p>
	<p>Apabila PIHAK KEDUA mengalami kecelakaan dalam jam kerja dan lingkungan kerja yang ditentukan didalam Perjanjian Kerja ini, yang mengakibatkan PIHAK KEDUA luka berat maka PIHAK PERTAMA harus melaporkan kronologi kejadian tersebut kepada agency Taiwan, instansi pemerintah Taiwan yang terkait dan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei. Hak dan kewajiban kedua belah pihak harus merujuk kepada Hukum Perlindungan Kecelakaan Kerja Tenaga Kerja.</p>
	<p>6.5 因乙方死亡而引致合約終止時，甲方應立即將原因通知仲介公司，相關勞工主管機關及駐台北印尼經貿代表處。如乙方死亡時，甲方應協助將乙方遺體及遺物運回乙方原居地，其費用，依本契約第 5.2 及 5.3 條辦理。</p>
	<p>Apabila PIHAK KEDUA meninggal dunia yang mengakibatkan pemutusan Perjanjian Kerja, PIHAK PERTAMA harus melaporkan kronologi kejadian tersebut kepada agency Taiwan, instansi pemerintah Taiwan yang terkait dan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di Taipei, PIHAK PERTAMA membantu mengatur pemulangan jenazah PIHAK KEDUA ke Indonesia yang biayanya diambilkan dari Asuransi Jiwa seperti yang tersebut dalam pasal 5.2 dan 5.3 diatas.</p>
	<p>6.6 甲方在契約期間內，如有下列情形之一者，乙方得終止其契約</p>
	<p>Apabila PIHAK PERTAMA melakukan hal-hal berikut, PIHAK KEDUA berhak memutuskan Perjanjian Kerja</p>
	<p>(1). 於契約期間內，甲方對乙方施以暴力行為或以其他方式侮辱乙方。 Selama masa Perjanjian Kerja, PIHAK PERTAMA memperlakukan kekerasan atau sejenisnya yang bersifat memalukan PIHAK KEDUA.</p> <p>(2). 甲方不依照雙方已簽立薪資表支付或依時支付或支付不足乙方應得薪資 PIHAK PERTAMA tidak membayar gaji atau tidak membayar penuh gaji PIHAK KEDUA.</p> <p>(3). 因甲方之要求，從事許可以外之工作。 Bekerja di luar perjanjian karena permintaan PIHAK PERTAMA.</p> <p>(4). 甲方於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。 PIHAK PERTAMA tidak jujur mengungkapkan isi dari Perjanjian Kerja ini, sehingga PIHAK KEDUA percaya yang menyebabkan hak PIHAK KEDUA dirugikan.</p>



	<p>(5) 無的所訂之工作，對於第一條所定之職責之處，經通知甲方改善而無效果者。</p> <p>Pekerjaan yang ditentukan didalam Perjanjian Kerja ini dapat membahayakan kesehatan PIHAK KEDUA. Setelah diminta untuk memperbaiki kondisi kerja PIHAK KEDUA, PIHAK PERTAMA masih tidak mengambil langkah perbaikan.</p> <p>(6) 甲方或甲方代理人患有惡性傳染病，有傳染之虞者。</p> <p>PIHAK PERTAMA atau wali PIHAK PERTAMA menderita penyakit menular yang dapat menular ke PIHAK KEDUA.</p> <p>(7) 甲方違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。</p> <p>PIHAK PERTAMA melanggar Perjanjian kerja atau peraturan lain yang merugikan PIHAK KEDUA.</p>
	<p>6.7 契約期間內，若甲方因其他原因喪失聘僱資格或符合本契約第 6.6 條之說明，甲方應依規定辦理轉出手續以保障乙方繼續工作權。若乙方不願意轉出新甲方工作或已轉出但沒有新甲方繼續聘僱，甲乙雙方得進行提前解約，甲方要支付乙方至契約提前解約時所應付之所有薪資餘額並遣返乙方回國。</p>
	<p>Selama Perjanjian Kerja, apabila karena alasan tertentu yang mengakibatkan PIHAK PERTAMA kehilangan ijin untuk mempekerjakan TKI atau memenuhi hal-hal yang telah disebutkan pada Perjanjian Kerja ini pasal 6.6, untuk memberikan perlindungan hak kerja PIHAK KEDUA maka PIHAK PERTAMA harus melepaskan quota pekerja. Apabila PIHAK KEDUA tidak menyetujui untuk pindah majikan atau setelah dilakukan proses pindah majikan namun tidak mendapatkan majikan yang baru, maka kedua belah pihak setuju untuk memutuskan Perjanjian Kerja ini dan seluruh gaji sebelum pemutusan Perjanjian Kerja harus diserahkan kepada PIHAK KEDUA.</p>
<p>第七條</p>	<p>醫療保障</p>
<p>Pasal 7</p>	<p>Jaminan Pengobatan</p>
	<p>於契約期間，甲方應安排乙方因公/非因公導致之疾病、傷害及牙齒突發病痛之醫療照顧，乙方應接受甲方所安排之任何正式合法開業醫生之治療。</p> <p>Selama masa Perjanjian Kerja, PIHAK PERTAMA membantu mengatur perawatan medikal kepada PIHAK KEDUA baik disebabkan karena kecelakaan kerja maupun karena alasan lain dan PIHAK KEDUA menerima perawatan yang diberikan oleh instansi perawatan yang sah di Taiwan.</p>
<p>第八條</p>	<p>其他約定事項</p>
<p>Pasal 8</p>	<p>Hal lain-lain</p>
	<p>如有發生天然災害暴動，戰爭或不可抗力之事件，甲方應把乙方安排於安全地區，假如甲方無法繼續履行該契約所訂定之義務，須依本契約第 6.7 條。若乙方因該事件無法繼續工作，甲方須負責已將乙方遣返，並負擔其一切費用。</p>



	<p>Apabila terjadi bencana alam, peperangan atau hal-hal yang tidak dapat dihindari, PIHAK PERTAMA wajib mengatur keselamatan PIHAK KEDUA dan apabila PIHAK PERTAMA tidak mampu menjalani kewajibannya kepada PIHAK KEDUA maka penyelesaiannya harus mengacu kepada Perjanjian Kerja pasal 6.7 Apabila PIHAK KEDUA menjadi korban sehingga tidak dapat bekerja lagi maka PIHAK PERTAMA wajib membiayai seluruh biaya pengobatan dan biaya keulaaan a.</p>
<p>第九條 適用於語言</p>	
<p>本契約正本一式三份由我國駐台辦事處備置，雙方各執一份，副本三份除一份報中華民國主管機關備查外，另一份由印尼仲介公司公司存查，另一份由台灣仲介公司存查。</p>	
<p>Kontrak ini tertulis dalam bahasa Mandarin dan Indonesia, apabila ada perbedaan maka an diutamakan adalah bahasa Mandarin.</p>	
<p>Perjanjian Kerja ini dibuat dalam 2 (dua) berkas asli yang telah disahkan oleh Kantor Perwakilan Pemerintah Indonesia di Taiwan dan disimpan masing-masing oleh kedua belah pihak sementara 3 (tiga) berkas copy, 1 (satu) berkas diserahkan ke Kantor Perwakilan Pemerintah Taiwan di Indonesia, 1 (satu) berkas disimpan oleh agency Taiwan dan 1 (satu) berkas disimpan oleh agency Indonesia.</p>	
<p>甲方 (PIHAK PERTAMA) : DALFANG-MIN</p>	<p>乙方 (PIHAK KEDUA) : PRATTWININGSIH</p>
<p>台灣仲介公司 (Agency Taiwan) : 威達國際人力資源有限公司 CHAO-SU INTERNATIONAL CO.,LTD 公司地址及聯絡電話(Amat dan No Telepon) : 台北市文山區景福街10號1樓 IF NO58 JINGFU ST. TAIPEI CITY TAIWAN R.O.C. 電話 02-89331234, 傳真 02-89331733</p>	<p>印尼仲介 (PPTKIS Pengirim) : PUTRA BRAGAN MANDIRI 公司地址及聯絡電話(Amat dan No Telepon) : JL. RANDU GAKUT RAYA NO. 15 SEMARANG Telp. (024)8660952, Fax (024)8660952</p>

Revisi 7. April 2008

