

Bunga Rampai

DISKURSUS HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

TIM EDITOR:

Abdul Khakim
Ahmad Ansyori

Agusmidah

Ida Susanti

Fithriatus Shalihah

Joko Ismono

Holyness Singadimedja



Bunga Rampai

**DISKURSUS
HUKUM KETENAGAKERJAAN DI
INDONESIA**

Tim Editor:

Abdul Khakim, Ahmad Ansyori, Agusmidah, Ida Susanti,
Fithriatus Shalihah, Joko Ismono, Holyness N.
Singadimedja



**PERHIMPUNAN PENGAJAR DAN PRAKTIISI HUKUM
KETENAGAKERJAAN INDONESIA (P3HKI)**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya sehingga Bunga Rampai Hukum Ketenagakerjaan yang berjudul *Diskursus Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* ini telah terbit.

Sebanyak 25 (dua puluh lima) artikel hasil penelitian yang dipresentasikan dan dibahas dalam Konferensi Nasional P3HKI di Fakultas Hukum Universitas Mataram (UNRAM), Lombok pada 28—29 Juli 2022, untuk memperoleh masukan guna perbaikan hasil penelitian. Selanjutnya dilakukan *blind review* oleh Tim *Reviewer* sehingga semua artikel direvisi kembali masing-masing penulis. Pada akhirnya, artikel tersebut dievaluasi kembali dan dinyatakan memenuhi standar untuk dibukukan dan diterbitkan dengan publikasi secara elektronik dan cetak.

Buku bunga rampai ini sebagai luaran dari penelitian para anggota Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI), yang didiskusikan melalui Konferensi yang membahas Materi Ajar Minimal Hukum Ketenagakerjaan. Buku ini akan membantu sekaligus menambah referensi bagi akademisi dan praktisi yang mengajar atau sedang melakukan riset untuk berbagai kebutuhan akademik dan praktik di lapangan.

Konferensi tersebut menghasilkan buku bunga rampai ini sebagai program kerja tahun 2022 yang sesungguhnya merujuk pada tiga pilar tujuan pembentukan P3HKI, yaitu: (1) menjalin komunikasi dan kerjasama antar akademisi dan praktisi; (2) memberikan kontribusi solusi atas permasalahan hukum ketenagakerjaan; dan (3) membantu terciptanya hubungan industrial yang berkeadilan dan manusiawi.

Secara garis besar, cakupan materinya meliputi: pengawasan ketenagakerjaan dan hukum ketenagakerjaan di era globalisasi dan digitalisasi, jaminan sosial dan perkembangannya dalam sektor formal dan informal, Pekerja Migran Indonesia (PMI), perlindungan pekerja perempuan, dan isu-isu aktual lainnya dalam hubungan kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020). Artikel disusun dengan menempatkan teori dan konsep yang dibangun dari pendekatan perundang-undangan maupun konseptual, penambahan kasus dan analisis dalam bentuk catatan kritis dimaksudkan untuk mempertajam pembahasan yang membedakannya dengan tulisan lain.

Ucapan terimakasih tak terhingga kepada berbagai pihak yang telah berkontribusi secara materil dan immateriil dalam penyusunan buku ini, antara lain BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan, Dewan Pengurus Nasional Asosiasi Pengusaha Indonesia (DPN APINDO), Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), Dewan Pengawas dan Dewan Pakar P3HKI, Rektor Universitas Mataram, Dekan Fakultas Hukum Universitas Mataram, seluruh panitia (dari P3HKI dan Fakultas Hukum Universitas Mataram) serta para peserta yang telah menuangkan pemikirannya dalam artikel masing-masing sehingga buku ini berhasil disusun. Secara khusus kami juga menyampaikan terima kasih pada Dr. Dra. Haiyani Rumondang, M.A. (Dirjen Binwasnaker dan K3 Kementerian Ketenagakerjaan RI); Surya Rizal, S.H., M.H. (Deputi Bidang Learning BPJS Ketenagakerjaan); Prof. Dr. Soeprayitno, M.M. (DPN APINDO); Prof. Dr. H. Lalu Husni, S.H., M.Hum. (FH UNRAM); dan Subiyanto, S.Sos., S.H., M.Kn. (DJSN) sebagai pengarah dalam penyusunan buku ini.

Harapan kami dengan terbitnya buku ini, dapat menambah keberagaman referensi dan wawasan tentang upaya memajukan sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Medan, 25 Oktober 2022

Ketua Umum Perkumpulan Pengajar
dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan
Indonesia (P3HKI) periode 2021—
2024,

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR

Dr. Agusmidah, S.H., M.Hum.

[Ketua Umum Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum
Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI), periode 2021—2024] iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR x

DAFTAR BAGAN x

DAFTAR SINGKATAN xi

1. **PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN ADAPTIF TERHADAP PERKEMBANGAN TEKNOLOGI DAN INDUSTRI**
Haiyani Rumondang, Agusmidah, Yuli Adiratna 1
2. **STANDAR PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PARA PEKERJA PADA PEKERJAAN TIDAK STANDAR (*NON-STANDARD FORM OF EMPLOYMENT*) DI ERA INDUSTRI 4.0 DAN MASYARAKAT 5.0**
Ida Susanti 16
3. **MENELUSURI HUBUNGAN KERJA MITRA PENGEMUDI OJEK *ONLINE***
Pranade Mas, Agusmidah, Suria Ningsih 34
4. **RISIKO HUKUM DALAM HUBUNGAN KERJA DI ERA DIGITALISASI PEKERJAAN**
Ayunita Nur Rohanawati 43
5. **HUKUM KETENAGAKERJAAN DI ERA DIGITAL: ADAPTIF TERHADAP KEMUNCULAN *DIGITAL WORKPLACE***
Nindry Sulistya Widiastiani 55
6. **JALAN TENGAH ADOPSI FLEKSIBILITAS KETENAGAKERJAAN DALAM REGULASI KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**
Romi 73

7. MENYEIMBANGKAN KOMITMEN INDONESIA SEBAGAI ANGGOTA WTO DALAM MEWUJUDKAN <i>TRADE LIBERALIZATION</i> DAN PERLINDUNGAN KESEMPATAN KERJA BAGI TENAGA KERJA INDONESIA	
Oliver Eide	86
8. PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG DIRUMAHKAN DAN MENGALAMI PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA DI MASA PANDEMI COVID-19 TERKAIT HAK ATAS PEKERJAAN YANG LAYAK DALAM PASAL 27 AYAT (2) UUD 1945	
Rini Irianti Sundry	101
9. HUBUNGAN KERJA DI PT ASELI DAGADU DJOKDJA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA	
Dedy Richo Ardiman, Fithriatus Shalihah	111
10. MENGGAGAS SISTEM PENGUPAHAN YANG BERKEADILAN DI INDONESIA: MENUJU NEGARA KESEJAHTERAAN	
Muhamad Abas, Anwar Hidayat	121
11. PERSELISIHAN HAK ATAS JAMINAN SOSIAL: KEWENANGAN PENGADILAN MANA?	
Abdul Khakim, Ahmad Ansyori	133
12. PROBLEMATIKA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
Sugeng Santoso PN	148
13. JAMINAN KEHILANGAN PEKERJAAN (JKP) SEBAGAI WUJUD PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA/BURUH YANG DI-PHK	
Lalu Husni, Vatar Reynaldo	166
14. PENYELENGGARAAN JAMINAN HARI TUA TERHADAP ASISTEN RUMAH TANGGA YANG BEKERJA PADA ORANG PERSEORANGAN PASCA UU NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA	
Gusminarti	177
15. DASAR PELINDUNGAN PEKERJA PEREMPUAN: AFIRMASI BAGI PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA	
Agusmidah	191

16. PERLINDUNGAN PEKERJA DITINJAU DARI KONSEP HUBUNGAN KERJA PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA Khairani	204
17. ANALISIS KEDUDUKAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA SETELAH PUTUSAN MK NOMOR 91/PUU-XVIII/2020 Chamdani, Andi Usmina, Suwarno Abadi, Nobella Indradjaja, Syafii	217
18. MENELAAH REGULASI DAN PENYELENGGARAAN PEMAGANGAN Putri Aulia Sinaga, Agusmidah, Suria Ningsih	225
19. KELEMAHAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA MASA PRAPENEMPATAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA Fithriatus Shalihah, Rahmat Cary Hidayattulloh	238
20. PROBLEMATIKA PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI) DI LUAR NEGERI Mustika Purbaningrum Kusumawati	252
21. EFEKTIVITAS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 18 TAHUN 2018 DALAM PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA Fithriatus Shalihah, Norma Sari, Rosyidah, Retno Damarina	267
22. PEMIDANAAN SEBAGAI SANKSI ATAS TIDAK DIBAYARNYA HAK PEKERJA DALAM HAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA Lany Ramli	278
23. PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA DENGAN PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DALAM KERANGKA NEGARA HUKUM DI INDONESIA Imam Budi Santoso, Erdin Tahir	288
24. PEREKRUTAN GURU DENGAN STATUS PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPP) DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN Danang Rizky Fadilla Amanta, Fithriatus Shalihah	306

25. KEBIJAKAN HUKUM ADMINISTRASI KETENAGA- KERJAAN DALAM RANGKA PENINGKATAN KESE- JAHTERAAN TENAGA KERJA DI INDONESIA	
Jawade Hafidz	315
Profil Tim Editor	331

19. KELEMAHAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PADA MASA PRA PENEMPATAN DALAM UNDANG-UNDANG NOMOR 18 TAHUN 2017 TENTANG PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Fithriatus Shalihah, Rahmat Carry Hidayattulloh

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU 18/2017) merupakan bentuk pemerintah Indonesia dalam menjamin perlindungan pekerja migran Indonesia. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) adalah lembaga pemerintah non-kementerian yang menyediakan layanan penempatan dan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia. Perlindungan selama masa pra-penempatan merupakan tindakan preventif untuk mencegah dan mengurangi terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan selama masa penempatan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kelemahan perlindungan pekerja migran Indonesia selama masa pra-penempatan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa masih banyak kelemahan dalam perlindungan pekerja migran pada masa pra-penempatan. Hal ini terlihat dari banyaknya kasus yang menimpa pekerja migran Indonesia, seperti tidak memiliki dokumen resmi dan menjadi korban perdagangan orang di luar negeri.

Dibentuknya layanan terpadu satu atap pada setiap daerah merupakan amanat dari UU 18/2017. Namun, layanan ini tidak efektif dan hanya berfungsi sebagai kehadiran fisik dan administratif sehingga dapat membuka peluang bagi calo. Karena peran swasta masih mendominasi dalam penyediaan informasi dan rekrutmen pekerja migran Indonesia.

Selain itu, dokumen calon pekerja migran pada layanan terpadu satu atap tersebut dibawa oleh sponsor atau calo yang menerima surat tugas dari perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI). Dokumen itu akan didaftarkan ke dinas. Hal ini tentu akan rentan terhadap pemalsuan dokumen. Sehingga, mudah untuk menyelundupkan pekerja migran Indonesia dan perdagangan orang ke luar negeri.

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia wajib melindungi warga negaranya khususnya mereka yang bekerja di luar negeri seperti pekerja migran Indonesia. kewajiban melindungi tersebut dapat dilakukan dengan mencegah setiap pelanggaran yang dilakukan oleh pihak ketiga. Pemerintah juga memiliki kewajiban untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan agar setiap individu dapat menikmati haknya, misalnya hak atas pekerjaan yang layak dengan penyediaan informasi pekerjaan atau menciptakan lapangan pekerjaan (Pratiwi & Nugroho, 2017).

Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dimaknai sebagai pelaksanaan kebijakan pemerintah untuk memberi kesempatan pada warga negara Indonesia untuk bekerja ke luar negeri guna mendapatkan pekerjaan yang sesuai bakat, minat dan kemampuan (Agusmidah *et. al.*, 2020). Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU 18/2017), Penempatan PMI diartikan sebagai upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan pelindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai kepentingan nasional (Rolasta & Hoesin, 2022). Namun dalam pelaksanaannya, pekerja migran seringkali dijadikan objek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa serta menjadi korban kekerasan dan sewenang-wenangan.

Tidak hanya itu, Pekerja Migran Indonesia juga menjadi korban kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. tindakan di luar batas kemanusiaan seperti ini bisa terjadi karena alasan seseorang memutuskan untuk bekerja sebagai seorang pekerja migran, di mana sebagian pekerja migran ini merupakan orang-orang yang berasal dari kalangan masyarakat yang kurang dalam hal ekonomi, pendidikan, keterampilan, serta keahlian yang dimiliki.

Dalam upaya memberikan perlindungan kepada PMI, maka dilakukanlah perlindungan dini yang biasa dikenal dengan perlindungan pra penempatan. Perlindungan pra penempatan merupakan perlindungan PMI yang meliputi perlindungan administratif dan perlindungan teknis sebelum Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) dan/ atau PMI ditempatkan di negara tujuan PMI tersebut bekerja. Perlindungan pada masa pra penempatan ini dilakukan oleh suatu lembaga pemerintahan non-kementerian yang bertugas memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan kepada pekerja migran Indonesia beserta keluarganya secara terpadu mulai dari masa pra penempatan masa penempatan, dan masa purna penempatan, lembaga ini bernama Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI).

Pelindungan pada masa pra penempatan yang dilakukan oleh BP2MI terhadap calon pekerja migran merupakan suatu tindakan preventif sebagai upaya untuk mencegah dan mengurangi terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan selama masa penempatan berlangsung. Perlindungan pada masa pra penempatan merupakan bentuk perlindungan paling utama yang dapat menentukan kesiapan seorang pekerja migran untuk bekerja ke luar negeri dengan melihat dari bagaimana kemampuan CPMI memahami dengan baik hal-hal yang berkaitan dengan bekerja di luar negeri mulai dari Bahasa, kinerja, kontrak serta resiko-resiko yang nantinya dihadapi (Hamzah, 2022). Perlindungan pada masa pra penempatan ini juga yang akan menentukan apakah PMI tersebut merupakan PMI *unprosedural* atau PMI *illegal*.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) telah mengamanatkan bahwa negara berkewajiban memenuhi hak bagi setiap warga negaranya untuk memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) *jo.* Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Negara bertanggung jawab atas perlindungan warga negaranya yang menggunakan haknya untuk memperoleh pekerjaan khususnya pekerjaan di luar negeri atau PMI sehingga mereka dapat memperoleh pelayanan penempatan PMI secara aman, murah, efektif dan efisien dengan mengutamakan keselamatan pekerja baik fisik, moral maupun martabatnya (Lumingas, 2022).

Pada masa pra penempatan, setiap daerah wajib memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan PMI dengan membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) yang merupakan amanat dari UU PPMI. LTSA adalah salah satu kebijakan yang dikeluarkan pemerintah untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap calon pekerja migran Indonesia (Ronaldo *et. al.*, 2020). Didirikannya LTSA ini merupakan salah satu upaya dalam mencegah kasus pengiriman PMI secara *illegal*. Namun, sampai saat ini upaya tersebut masih tetap tidak membuahkan hasil. Kasus pengiriman PMI secara *unprosedural* atau *illegal* masih terus meningkat, bahkan jumlahnya mencapai 4,6 juta orang (Triyudha, 2021).

Permasalahan yang terjadi terhadap Pekerja Migran Indonesia pada masa pra penempatan sangatlah menarik untuk dikaji, maka dari itu artikel ini ditulis dengan judul “Kelemahan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada Masa Pra Penempatan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia”, di mana penulisan artikel ini mengambil rumusan masalah yaitu:

- a. Bagaimana pelaksanaan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terhadap perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada masa pra penempatan; dan
- b. Apa saja kelemahan dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada masa pra penempatan?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui kelemahan perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada masa pra penempatan berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu lebih menjurus ke permasalahan Perlindungan Pekerja Migran pada masa pra penempatan.

Pelindungan Pekerja Migran pada Masa Pra Penempatan

Ketentuan Pasal 1 angka 5 UU 18/2017 menyebutkan bahwa “Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial.”

Hakikat perlindungan di dalam undang-undang ini adalah melindungi setiap PMI dari praktik perdagangan manusia, perbudakan, kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia (Tantri, 2022).

Pada dasarnya setiap orang berhak untuk memperoleh perlindungan, oleh karena itu seorang pekerja juga berhak untuk memperoleh hak-haknya dalam menjamin keselamatannya dalam bekerja dan meningkatkan kemampuan untuk menghasilkan dalam skala nasional. Oleh sebab itu, setiap orang yang berada dalam posisi untuk mencari nafkah, meskipun bukan pekerja, juga harus terjamin keselamatannya (Khakim, 2020).

Setiap orang berhak untuk memperoleh pekerjaan dan juga kehidupan yang layak bagi kehidupannya (Widodo & Belgradoputra, 2019). Dalam situasi ini, pemberian hak kepada setiap orang tidak hanya wajib karena tertulis atas nama hukum tetapi juga atas nama kemanusiaan di dalamnya. Hak asasi manusia yang telah melekat pada diri

seseorang dalam hal ini warga negara secara kodrat sebagai anugerah yang diberikan oleh Tuhan sebagai pencipta, oleh karena itu hak-hak tersebut tidak dapat diingkari.

Mengingkari martabat kemanusiaan merupakan pengingkaran terhadap hak dari seseorang (Husni, 2011). Pada konteks ini yakni isu perlindungan terhadap warga negara khususnya PMI yang tengah mencari nafkah di luar batas Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pada kenyataannya Pekerja Migran Indonesia adalah kumpulan orang yang paling beresiko terhadap berbagai macam bentuk pelanggaran terhadap Hak Asasi Manusia.

Banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang mendapat pelanggaran ini dikarenakan Pekerja Migran Indonesia tersebut bukan merupakan warga negara dari negara tempatnya bekerja tetapi dianggap sebagai orang asing di negara tersebut, sehingga akan sulit untuk mendapatkan perlindungan yang maksimal dari pemerintah negara tempat Pekerja Migran Indonesia tersebut bekerja. Oleh karena itu, perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dari negara asal sangat diperlukan dalam rangka menjaga hak-hak Pekerja Migran Indonesia dan juga keselamatannya (Nasution, 2017).

Meskipun, pekerja migran telah mendapatkan perlindungan berdasarkan hukum internasional, misalnya Konferensi Internasional Perlindungan Pekerja Asing dan Keluarganya. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan undang-undang dan juga peraturan lainnya yang dilakukan oleh masing-masing negara harus diintensifkan. Pemerintah Indonesia dalam rangka perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah memberikan dua macam perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Perlindungan yang pertama yakni bersifat *preventif* atau *edukatif*. Perlindungan ini dilakukan dengan membuat perangkat hukum yang berfungsi untuk menjaga keamanan Pekerja Migran Indonesia misalnya dengan menyusun Undang-Undang untuk mengatur Pekerja Migran Indonesia dan juga membuat peraturan lainnya, mengadakan perjanjian dengan negara lain seperti perjanjian bilateral dan multilateral yang berfungsi untuk mengatur perlindungan dengan user/pengguna, serta mekanisme penempatan Pekerja Migran Indonesia dan juga mencari dalam hal ini organisasi pekerja migran melalui organisasi pekerja migran di negara tempat mereka ditempatkan (Husni, 2011).

Perlindungan yang kedua yakni secara *kuratif* atau *represif* yang dapat dilakukan dengan membangun *Crisis Center* baik di negara penerima dan pengirim dengan tujuan mampu menangani masalah ketenagakerjaan, hukum, dan sosial budaya di negara tersebut, menjamin keselamatan para pekerja migran dengan cara mendaftarkan asuransi untuk menjamin semua risiko kerja yang mungkin dihadapi di masa depan.

Terdapat tiga tahapan perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia yang merupakan kewajiban dari pemerintah, yakni tahap pra penempatan, masa penempatan, dan pasca penempatan. Namun yang disinggung dalam tulisan ini lebih menjurus pada perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia di tahap pra penempatan. Perlindungan pada tahap pra penempatan ini tertuang dalam Pasal 8 ayat (1) UU 18/2017, yang pada intinya yaitu perlindungan administratif berupa kelengkapan dokumen, keaslian surat penempatan, penetapan syarat kerja dan juga kondisi kerja. Perlindungan teknis berupa teknis yaitu diberikan sosialisasi, dan persebaran informasi. Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia yang dilakukan melalui pelatihan kerja dan pendidikan, jaminan sosial, pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia dengan cara

menyediakan fasilitas, penguatan peran dari pegawai fungsional pengantar Pekerja Migran Indonesia, serta pengawasan serta juga pembinaan.

Pemerintah Indonesia seharusnya sudah dapat memberikan perlindungan yang secara maksimal kepada Pekerja Migran Indonesia dimulai dari masa sebelum bekerja. Hal ini dikarenakan sudah dicantumkan pula di dalam Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia tersebut. Pada UU 18/2017 juga mengatur tentang hak Pekerja Migran Indonesia, yaitu di dalam Pasal 6 ayat (1) yang pada intinya menjelaskan bahwa “setiap calon Pekerja Migran di Indonesia memiliki hak diantaranya yaitu:

- a. mendapat pekerjaan dan juga dapat memilih pekerjaan sesuai dengan kemampuannya;
- b. mendapat akses peningkatan keterampilan diri melalui suatu pendidikan dan juga pelatihan kerja;
- c. mendapatkan informasi yang tepat mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja;
- d. mendapatkan informasi dan juga tidak mendapatkan perlakuan diskriminasi pada waktu sebelum bekerja, selama bekerja dan juga setelah bekerja;
- e. mendapatkan kebebasan melakukan ibadah sesuai dengan keyakinan yang dianut;
- f. mendapatkan bayaran sesuai dengan patokan upah yang berlaku di negara tujuan;
- g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum apabila mendapatkan tindakan yang bersifat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di Negara tujuan penempatan;
- h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sesuai yang tertuang di dalam perjanjian kerja;
- i. mendapatkan sarana berkomunikasi;
- j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. kebebasan dalam berkumpul di negara tujuan penempatan namun harus mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulungan PMI ke daerah asal;
- m. memperoleh dokumen dan perjanjian kerja Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia.”

Pada dasarnya pemerintah berkewajiban melindungi seluruh rakyat Indonesia yang berada di dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan yang berada di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Namun dalam kenyataannya Pemerintah seolah-olah gagal memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan sosial dan ekonomi serta pembangunan di negara asal maupun negara tujuan.

Kondisi tersebut sungguh memprihatinkan, dikarenakan masih terdapat anggapan bahwa pekerja migran adalah sekelompok manusia dan bisa dimanfaatkan tenaganya, sumber tenaga yang murah, mau bekerja pada kondisi yang dapat dianggap tidak nyaman, bahkan warga negara yang menjadi tujuan Pekerja Migran Indonesia tidak mau bekerja pada tempat tersebut. Oleh sebab itu hak yang dimiliki oleh Pekerja Migran

Indonesia sering tidak dianggap ada bahkan bisa dibilang seakan tak memiliki hak (Krustiyati, 2013).

Pada hak dari Pekerja Migran Indonesia sudah jelas-jelas diatur di dalam regulasi, dan juga Pekerja Migran Indonesia juga mendapat perlindungan dari undang-undang yang memberikan amanat untuk memberikan perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada tahap pra penempatan yaitu UU 18/2017.

Beberapa Kelemahan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia pada Masa Pra Penempatan

Permasalahan Pekerja Migran Indonesia merupakan salah satu persoalan yang terus menyita perhatian publik (Yasmine, 2019). Kekerasan Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran *illegal* hingga persoalan administrasi mengindikasikan masih terdapat kelemahan dalam perlindungan dan tata kelola migran. Pekerja Migran Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut, maupun udara di luar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja (Afriska *et. al.*, 2018). Perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban (Asyhadie *et. al.*, 2019).

Payung hukum perlindungan pekerja migran diatur dalam UU 18/2017, Undang-undang ini merupakan penguatan dari aturan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pekerja Migran Indonesia menurut Pasal 4 angka 1 UU 18/2017 meliputi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja berbadan hukum, Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga dan pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

Adapun syarat untuk bisa menjadi seorang Pekerja Migran Indonesia dalam undang-undang adalah sebagai berikut:

Tabel 12
Persyaratan Menjadi Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 (UU 39/2004)	Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 (UU 18/2017)
<ul style="list-style-type: none">• Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 tahun.	<ul style="list-style-type: none">• Berusia minimal 18 tahun.
<ul style="list-style-type: none">• Sehat jasmani dan rohani.	<ul style="list-style-type: none">• Memiliki kompetensi.
<ul style="list-style-type: none">• Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan.	<ul style="list-style-type: none">• Sehat jasmani dan rohani.

**Undang-Undang Nomor 39
Tahun 2004 (UU 39/2004)**

**Undang-Undang Nomor 18
Tahun 2017 (UU 18/2017)**

- Berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.
- Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial.

Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Sumber: UU Nomor 39 Tahun 2004 dan UU Nomor 18 Tahun 2017.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia secara resmi di masa rezim UU 39/2004 harus melalui proses sebagaimana diatur dalam perundang-undangan, di mana syarat untuk menjadi Pekerja Migran Indonesia menurut Pasal 51 UU 39/2004, Calon Pekerja Migran wajib memiliki dokumen yaitu:

- a) Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b) Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah dengan melampirkan copy buku nikah;
- c) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orangtua atau izin wali;
- d) Sertifikat Kompetensi Kerja;
- e) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f) Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g) Visa kerja;
- h) Perjanjian penempatan kerja;
- i) Perjanjian kerja;
- j) Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yaitu kartu identitas bagi TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk berkerja di luar negeri.

Terdapat beberapa perubahan terkait dokumen yang harus disiapkan calon Pekerja Migran Indonesia di dalam UU 18/2017 di mana tidak perlu melampirkan Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akta kelahiran atau surat keterangan kenal lahir. Selain itu, kewajiban memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) sebagai kartu identitas dan tanda jika pekerja memenuhi syarat juga ditiadakan. Namun pada poin surat keterangan izin dari keluarga, dalam undang-undang yang diperbaharui, terdapat tambahan bahwa perizinan dari keluarga harus seatas pengetahuan kepala desa atau lurah setempat.

Sebelum menjadi Pekerja Migran Indonesia, seorang calon Pekerja Migran Indonesia membutuhkan suatu proses perencanaan kerja, yaitu di mana semua proses pengumpulan informasi harus dianalisis (Azmy, 2012). Namun masalahnya, mayoritas Calon Pekerja Migran Indonesia biasanya berlatar belakang pendidikan dan status sosial-ekonomi rendah, berasal dari pelosok desa, dan tentu membutuhkan waktu dan biaya, untuk datang ke kantor Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), ataupun ke Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Rosalina & Setyawanta, 2020). Sulit bagi mereka jika tidak ada yang membantu mereka. Oleh karena itu, tidak heran jika diantara Calon Pekerja Migran Indonesia tersebut, baik

secara sadar, maupun tidak sadar, banyak yang tergiur mengikuti rayuan para sponsor/calong/tekong yang mampu menyediakan jalan pintas, dan cepat, serta bahkan dengan iming-iming uang saku jutaan rupiah serta iming-iming tanpa potongan gaji sehingga akhirnya banyak di antara mereka yang bekerja di luar negeri secara *unprocedural* atau *illegal*.

UU 39/2004 dikenal cukup “kejam” dalam aspek penindakan terhadap pelaku penempatan PMI *unprocedural* atau *illegal*. Bahkan dalam Pasal 102 s.d. Pasal 104, terdapat ancaman sanksi pidana penjara maksimal 10 tahun dan sanksi denda maksimal 15 milyar rupiah. Akan tetapi hal ini tidak membuat jera para pemain penempatan PMI *unprocedural* atau *illegal*, yang biasanya dikenal di kalangan P3MI dengan istilah “tarzan.” Beberapa kasus penempatan PMI *unprocedural* atau *illegal* nampaknya tidak diikuti dengan proses peradilan pidananya. Bahkan terhadap P3MI resmi yang menjalankan praktik “oplos”, yang mana juga menempatkan sebagian Pekerja Migran Indonesia secara *unprocedural* atau *illegal*, hanya dikenakan sanksi skorsing beberapa bulan saja. Untuk itu kita tidak dapat menyalahkan jika ada pendapat sebagian masyarakat, bahwa para “tarzan” itu sengaja dibiarkan atau malah “dipelihara”, karena sering mendatangkan “buah-buahan” kepada oknum aparat yang melalaikan pengawasan.

Hal ini dikarenakan, bagaimana bisa ratusan Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan berangkat ke luar negeri untuk bekerja dan tanpa membawa dokumen yang dipersyaratkan, tetapi aparat pengawasan di bandara tidak mengetahuinya. Termasuk di sini pengawasan oleh aparat imigrasi, polisi resort bandara, Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Kementerian Tenaga Kerja, Angkasa Pura. Untuk bandara Juanda Surabaya pengawasan melibatkan juga pihak Tentara Nasional Indonesia Angkatan Laut (TNI AL), sedangkan bandara Husein Sastranegara Bandung, pengawasan melibatkan Tentara Nasional Indonesia Angkatan Udara (TNI AU). Belum lagi terdapat kelemahan pengawasan terhadap kantor cabang/penampungan P3MI di Kabupaten/Kota, sehingga para pemain penempatan Pekerja Migran Indonesia *unprocedural* atau *illegal* semakin leluasa bergerak

Lahirnya UU 18/2017 melakukan perubahan mendasar terhadap UU 39/2004, yang dinilai belum memenuhi kebutuhan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. UU 18/2017 mengatur pembagian tugas dan wewenang antara pemerintah pusat, pemerintah daerah dan swasta secara proporsional.

Terdapat tekad melakukan perbaikan di semua tahapan perlindungan (sebelum, selama, dan sesudah bekerja), serta di semua aspek perlindungan (aspek hukum, sosial, dan ekonomi). Demikian juga terjadi pengetatan dalam persyaratan pendirian P3MI. Modal disetor P3MI dinaikkan dari 3 milyar rupiah menjadi 5 milyar rupiah. Sedangkan Deposito Jaminan dinaikkan dari 500 juta rupiah menjadi 1,5 milyar rupiah.

Sesudah 4 tahun lebih lahirnya UU 18/2017, ternyata pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia pada masa pra penempatan masih merujuk pada mekanisme UU 39/2004 dengan sedikit modifikasi di sana-sini. Semestinya, dengan filosofi bahwa Pekerja Migran Indonesia adalah subjek dan bukannya objek penempatan, maka sepatutnya, Petugas Pengantar Kerja dari Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) atau Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) bersama aparat Desa melakukan sosialisasi. Kemudian Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia yang aktif mendatangi LTSA/Disnaker untuk menindaklanjuti tentang lowongan kerja, syarat dan

kondisi kerja, tata cara penempatan, serta pelatihan kerja di Lembaga Pelatihan Kerja Pemerintah/Swasta.

Namun ternyata proses rekrutmen dan pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia masih lebih banyak dikerjakan oleh kantor cabang P3MI dengan dibantu oleh calo/sponsor. Faktanya, hingga saat ini Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah belum mampu menjalankan amanat Pasal 39, Pasal 40, Pasal 41, dan Pasal 42 UU 18/2017 dalam hal melakukan perekrutan dan pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia hingga kompeten, untuk kemudian ditawarkan proses seleksi kepada P3MI.

Berdasarkan pembahasan di atas, nampaknya saat ini masih dalam masa transisi untuk implementasi UU 18/2017. Bahkan payung hukum berupa Peraturan Pemerintah (PP) yang mengatur tugas dan tanggung jawab Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, sesuai amanat Pasal 43 UU 18/2017, masih belum diterbitkan. Demikian juga Peraturan BP2MI tentang proses yang dipersyaratkan yang wajib diikuti Calon Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja, sesuai amanat Pasal 12 UU 18/2017 juga belum terbit. Ditambah lagi dengan sempit terhentinya penempatan resmi Pekerja Migran Indonesia, karena Pandemi COVID-19. Hal-hal tersebut membuat persepsi pada sebagian Calon Pekerja Migran Indonesia bahwa proses penempatan resmi itu rumit, lama, dan membingungkan. Pada akhirnya, sangat masuk akal jika para Calon Pekerja Migran Indonesia lebih tertarik pada penempatan *unprocedural* atau *illegal*.

Uraian Kasus

Pada tanggal 11 Mei 2018 Pandi (Terdakwa) pulang dari Malaysia ke Parit Gotong Royong Desa Sungai Enau dalam rangka lebaran lalu bertemu dengan Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman (Saksi) di mana melihat Terdakwa yang sudah mempunyai pekerjaan yang baik di Malaysia membuat Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman berkeinginan untuk ikut bekerja disana.

Terdakwa lalu menyetujui untuk membawa mereka ke Malaysia dan akan dipekerjakan sebagai pekerja bangunan, akan tetapi ongkos ditanggung sendiri. Namun karena Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman tidak memiliki paspor dan uang untuk berangkat ke Malaysia, maka Terdakwa meminjam uang kepada Nurhayati (Saksi). Karena Saksi Nurhayati tidak memiliki uang, maka Saksi Nurhayati menyerahkan emas untuk Terdakwa gadaikan dan terkumpul uang sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) dari hasil menggadaikan emas yang nantinya akan Terdakwa kembalikan begitu mereka selesai bekerja di Malaysia.

Terdakwa kemudian menyambung pembuatan paspor karena paspor Terdakwa sudah mati dan juga membuat paspor baru untuk Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman di Kantor Imigrasi Singkawang. Setelah selesai semua paspor dan persiapan, Terdakwa bersama Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman pada hari Jumat tanggal 03 Agustus 2018 sekitar pukul 21.00 WIB.

Kemudian berangkat dari Pontianak menggunakan bus menuju Malaysia. Akan tetapi sebelum sampai di Malaysia tepatnya di depan Mako Polsek Beduai Dusun Muara Beduai Desa Kasro Mego Kecamatan Beduai Kabupaten Sanggau, mereka diperiksa oleh anggota Polsek Beduai. Pada saat dilakukan pemeriksaan diketahui bahwa Terdakwa bersama Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman hanya memiliki paspor ke Malaysia dan tidak ada memiliki izin kerja ataupun dokumen lain yang

dipersyaratkan untuk bekerja di Malaysia. Adapun yang membawa mereka untuk bekerja di Malaysia adalah Terdakwa sendiri.

Fakta Hukum

Berdasarkan uraian kasus tersebut di atas, Perbuatan yang dilakukan oleh Pandi (Terdakwa) untuk mengajak bekerja Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman ke Malaysia tanpa memiliki izin kerja ataupun dokumen lain yang dipersyaratkan untuk bekerja di Malaysia telah melanggar Pasal 69 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, di mana orang perseorangan dilarang melaksanakan penempatan Pekerja Migran Indonesia. selain itu juga setiap orang juga dilarang melaksanakan penempatan Pekerja Migran apabila tidak memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan sebagaimana disebutkan dalam Pasal 68 UU 18/2017.

Ringkasan Putusan Pengadilan

Terdakwa Pandi als Adi bin Nahuri Alm (Terdakwa) ditangkap oleh petugas Kepolisian yang sedang melakukan razia pada hari Jum'at tanggal 3 Agustus 2018 sekitar jam 02.30 WIB, tepatnya di depan Mako Polsek Beduai Dusun Muara Beduai Desa Kasro Mego Kecamatan Kabupaten Sanggau. Terdakwa ditangkap dikarenakan telah membawa Sukria, Nawewi, Abdurrohman dan Marto (Saksi) untuk bekerja di Malaysia dengan menumpang kendaraan antar Negara yang bernama Bus Sri Merah dari arah Pontianak menuju ke negara Malaysia, dengan membawa paspor masing-masing atas nama Terdakwa dan kelima saksi tersebut, namun tanpa dilengkapi dengan Dokumen lainnya berupa Visa kerja, Perjanjian kerja, KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) yang dikeluarkan oleh BNP2TKI serta tidak ada dilengkapi dengan Rekomendasi Pemberangkatan dari BP3TKI (Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia). Dari perbuatan tersebut Pengadilan Negeri Sanggau mengeluarkan amar putusan untuk menjatuhkan hukuman pidana selama 1 tahun dan 6 (enam) bulan penjara dan denda sebesar Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dengan ketentuan apabila denda tersebut tidak dibayar diganti dengan pidana kurungan selama 4 (empat) bulan

Posisi Kasus dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Bahwa sebelumnya pada tanggal 11 Mei 2018 pada saat Terdakwa pulang dari Malaysia ke Parit Gotong Royong Desa Sungai Enau dalam rangka lebaran lalu bertemu dengan Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman di mana melihat Terdakwa yang sudah mempunyai pekerjaan yang baik di Malaysia membuat Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman berkeinginan untuk ikut bekerja disana. Terdakwa lalu menyetujui untuk membawa mereka ke Malaysia dan akan dipekerjakan sebagai pekerja bangunan, akan tetapi ongkos ditanggung sendiri.

Akan tetapi karena Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman tidak memiliki paspor dan uang untuk berangkat ke Malaysia, maka Terdakwa meminjam uang kepada Saksi Nurhayati. Karena Saksi Nurhayati tidak memiliki uang, maka Saksi Nurhayati menyerahkan emas untuk Terdakwa gadaikan dan terkumpul uang sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) dari hasil menggadaikan emas yang nantinya akan Terdakwa kembalikan begitu mereka selesai bekerja di Malaysia. Terdakwa kemudian menyambung pembuatan paspor karena paspor Terdakwa sudah mati dan

juga membuat paspor baru untuk Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman di Kantor Imigrasi Singkawang.

Bahwa setelah selesai semua paspor dan persiapan, Terdakwa bersama Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman pada hari Jumat tanggal 03 Agustus 2018 sekira pukul 21.00 WIB kemudian berangkat dari Pontianak menggunakan bus menuju Malaysia. Akan tetapi sebelum sampai di Malaysia tepatnya di depan Mako Polsek Beduai Dusun Muara Beduai Desa Kasro Mego Kecamatan Beduai Kabuapten Sanggau, mereka diperiksa oleh anggota Polsek Beduai. Pada saat dilakukan pemeriksaan diketahui bahwa Terdakwa bersama Saksi Marto, Sukria, Nawewi dan Abdurrohman hanya memiliki paspor ke Malaysia dan tidak ada memiliki izin kerja ataupun dokumen lain yang dipersyaratkan untuk bekerja di Malaysia. Adapun yang membawa mereka untuk bekerja di Malaysia adalah Terdakwa sendiri.

Catatan Kritis

Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU 18/2017), Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2020 (PP 10/2020), dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (Permen 9/1019) tidak terdapat penjelasan secara eksplisit mengenai definisi penempatan Pekerja Migran Indonesia. Namun jika merujuk pada peraturan sebelumnya definisi penempatan Pekerja Migran Indonesia dapat ditemukan dalam Ketentuan Umum UU 39/2004 dan dipertegas dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang menyebutkan bahwa:

“Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan Tenaga Kerja Indonesia sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan sampai ke negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan.”

Pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia hanya dapat dilakukan oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), dan Perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri. Hal ini di atur dalam Pasal 49 UU 18/2017, sehingga penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri tidak dapat dilakukan oleh orang perseorangan.

Dalam Pasal 9 UU 18/2017 juga ditegaskan bahwa:

“Orang perorangan dilarang menempatkan pekerja migran keluar negeri, karena yang bisa memberangkatkan pekerja migran ke luar negeri adalah perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan, Mitra usaha/badan usaha asing di negara tujuan penempatan yang sudah diverifikasi atase tenaga kerja atau pejabat luar negeri yang ditunjuk.”

Seharusnya proses perekrutan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh perusahaan penyalur Pekerja Migran Indonesia dengan melalui BP2MI. Perlindungan pra penempatan yang dilakukan oleh BP2MI ini merupakan wujud pelaksanaan kebijakan, pelayanan, serta perlindungan terhadap para pekerja migran Indonesia. perlindungan tersebut meliputi:

1. Pemberian informasi.
BP2MI memberikan informasi kepada masyarakat dengan cara melakukan sosialisasi-sosialisasi ke sekolah-sekolah kejuruan, serta ke lingkungan masyarakat baik dilakukan dengan cara turun langsung ke lapangan ataupun dengan cara *online* melalui media komunikasi.
2. Pendaftaran.
Dengan hadirnya LTSA, para calon pekerja migran Indonesia diberikan kemudahan untuk melakukan pendaftaran. Di mana dalam LTSA terdapat berbagai instansi yang menjalankan tugasnya masing-masing. Dengan tercatatnya pekerja Migran Indonesia dalam Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOTKLN) yang berada di bawah pengawasan langsung oleh BP2MI, maka pekerja migran tersebut dianggap layak untuk bekerja ke luar negeri.
3. Seleksi.
Melakukan seleksi kepada calon pekerja Migran Indonesia meliputi seleksi administrasi berupa verifikasi dokumen, serta seleksi yang dilakukan sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang calon pekerja migran Indonesia daftar.
4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
Dilakukan di fasilitas pelayanan kesehatan dan psikologi sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
5. Penandatanganan perjanjian penempatan.
Dilakukan oleh BP2MI bersama dengan calon pekerja migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri.
6. Pendaftaran kepesertaan jaminan social.
Calon pekerja migran Indonesia yang telah menandatangani perjanjian penempatan harus mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan sebelum bekerja.
7. Pengurusan visa kerja.
BP2MI memfasilitasi dan melakukan pendampingan dalam proses pengurusan visa kerja sesuai dengan ketentuan negara tujuan penempatan.
8. Pelaksanaan Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP).
BP2MI bekerja sama dengan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI) melakukan orientasi pra pemberangkatan selama 3 bulan.
9. Penandatanganan perjanjian kerja.
Penandatanganan perjanjian kerja dilakukan saat orientasi pra pemberangkatan berlangsung.
10. Pemberangkatan.
BP2MI Mataram memfasilitasi pemberangkatan pekerja migran Indonesia yang telah melalui proses penempatan sebelum bekerja.

Simpulan

Pelaksanaan proses penempatan Pekerja Migran Indonesia dari tahapan pra penempatan sampai saat ini masih merujuk pada mekanisme UU 39/2004. Meskipun sudah 4 tahun lebih UU 18/2017 dikeluarkan. Hal ini yang menyebabkan masih banyaknya kasus pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia secara *illegal* atau masih banyak ditemui Pekerja Migran yang tidak memiliki dokumen resmi.

Selain itu lahirnya UU 18/2017 dianggap telah memperkuat perlindungan pekerja migran Indonesia, ditambah lagi dengan adanya kebijakan Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Dibentuknya layanan terpadu satu atap pada setiap daerah merupakan amanat dari Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Namun, layanan ini tidak efektif dan hanya berfungsi sebagai kehadiran fisik dan administratif sehingga dapat membuka peluang bagi calo. Karena peran swasta masih mendominasi dalam penyediaan informasi dan rekrutmen pekerja migran Indonesia. Selain itu, dokumen calon pekerja migran pada layanan terpadu satu atap tersebut dibawa oleh sponsor atau calo yang menerima surat tugas dari perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI). Dokumen itu akan didaftarkan ke dinas. Hal ini tentu akan rentan terhadap pemalsuan dokumen sehingga mudah untuk menyelundupkan pekerja migran Indonesia dan perdagangan orang ke luar negeri.

Referensi

- Afriska, A.E., Zulham, T., & ... (2018). *Pengaruh Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Remitansi terhadap PDB per Kapita di Indonesia*. Jurnal Perspektif Ekonomi <http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JPED/article/view/12947>.
- Agusmidah, A., Wijayanti, A., & Shalihah, F. (2020). *Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017*. Yayasan Al-Hayat.
- Asyhadie, Z. & Rahmawati Kusuma (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Azmy, A.S. (2012). *Negara dan Buruh Migran Perempuan: Menelaah Kebijakan Perlindungan Masa Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono 2004—2010*.
- Hamzah, A.S. (2022). *Peran Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dalam Upaya Pelindungan Hukum Pra Penempatan Pekerja Migran (Studi di UPT BP2MI Mataram)* Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram. 2(1).
- Husni, L. (2011). *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada. <https://journal.ugm.ac.id/jmh/article/view/16206>
- Khakim, A. (2020). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Cet. V, Edisi Revisi, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Krustiyati, A. (2013). *Optimalisasi Perlindungan dan Bantuan Hukum Pekerja Migran Melalui Promosi Konvensi Pekerja Migran Tahun 2000*. Jurnal Dinamika Hukum .<http://dinamikahukum.fh.unsoed.ac.id/index.php/JDH/article/view/162>
- Lumingas, A. (2022). *Calon Pekerja Migran Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. LEX CRIMEN. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexcrimen/article/view/38233>
- Nasution, R.D. (2017). *Model Advokasi LSM JKPS Cahaya terhadap Buruh Migran Asal Kabupaten Ponorogo*. Jurnal Masalah-Masalah Hukum. <http://eprints.umpo.ac.id/5057/>
- Pratiwi, D.K., & Nugroho, W. (2017). *Implementasi Yurisdiksi Negara Indonesia dalam Pemberantasan Perompakan dan Perampokan Laut Berdasarkan Hukum Internasional*. Era Hukum-Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. <http://journal.untar.ac.id/index.php/hukum/article/view/1070>

- Rolasta, M., & Hoesin, S. (2022). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Migran Indonesia di Jepang* (Analisis Peran BP2MI Pada Program G to G). *PALAR (Pakuan Law Review)*, 8(1), 1–9.
- Ronaldo, R., Subagja, A.D., & Suparman, A. (2020). *Efektivitas Pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia pada Layanan Terpadu Satu Atap Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang*. *The World of Public Administration Journal*.
- Rosalina, H.N., & Setyawanta, L.T. (2020). *Perlindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Sektor Informal dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat*. *Hukum Indonesia*. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/8461>
- Tantri, E. (2022). *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. *Lex Privatum*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexprivatum/article/view/41008>
- Triyudha, A. (2021). *BP2MI Ungkap 4,6 Juta PMI Nonprosedural di Luar Negeri*. *Medcom.Id*. <https://www.medcom.id/nasional/peristiwa/ZkeE9ePk-bp2mi-ungkap-4-6-juta-pmi-nonprosedural-di-luar-negeri>
- Widodo, H., & Belgradoputra, R. J. (2019). *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. *Binamulia Hukum*, 8(1), 107–116. <https://doi.org/10.37893/jbh.v8i1.42>
- Yasmine, A. (2019). *Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Ilegal*. *Jurist-Diction*. <https://www.e-journal.unair.ac.id/JD/article/view/15219>

9. HUBUNGAN KERJA DI PT ASELI DAGADU DJOKDJA DALAM PERSPEKTIF UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Dedy Richo Ardiman, Fithriatus Shalihah

PT Aseli Dagadu Djokdja merupakan perusahaan industri kreatif yang menerapkan perjanjian kerja waktu tertentu pada hubungan kerjanya. PKWT merupakan perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.

Penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (UU 11/2020) dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 (PP 35/2021) pada hubungan kerja waktu tertentu di PT Aseli Dagadu Djokdja dan faktor pendukung serta penghambat dalam pelaksanaannya.

Hasil dari penelitian menunjukkan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 pada hubungan kerja waktu tertentu di PT Aseli Dagadu Djokdja belum sepenuhnya bisa terlaksana dengan baik karena kemampuan perusahaan yang terbatas seperti tidak terlaksananya pemberian uang kompensasi saat PKWT berakhir dan jenis pekerjaan merupakan pekerjaan yang bersifat tetap. Faktor pendukung dalam pelaksanaannya yaitu konsistensi dan komitmen dari struktur birokrasi perusahaan dalam menjalankan suatu kebijakan sangat baik. Faktor penghambat dalam pelaksanaan ini adalah faktor hukum dan penegak hukum, kurangnya pemahaman tentang kebijakan atau aturan yang berlaku setelah adanya perubahan atau pembaharuan hukum baik oleh pengusaha serta kurangnya pengawasan dari penegak hukum terkait.

Pendahuluan

Peningkatan pertumbuhan bisnis secara signifikan dapat kita lihat dengan jelas, terkhusus di Kota Yogyakarta. Perusahaan oleh pemerintah mempunyai bagian yang penting sebab perusahaan termasuk dari pertumbuhan ekonomi yang dapat memproduksi barang ataupun jasa guna terpenuhinya kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah memiliki peran penting dan tanggung jawab dalam keberhasilan setiap perusahaan. Selain itu pemerintah juga berperan sebagai media yang melindungi serta penengah bagi pihak masyarakat serta pihak yang termasuk dalam proses produksi. Banyaknya perusahaan dari semua bidang yang berdiri dan mengembangkannya menjadi lebih besar sehingga membutuhkan pekerja dalam operasionalnya maka dapat dirasakan ketersediaan lapangan pekerjaan sebagai akibatnya.

Pengusaha dan pekerja merupakan suatu subjek dalam hubungan kerja yang tak terpisah karena pengusaha tentu akan memerlukan pekerja untuk melaksanakan kegiatan usahanya. Begitu pula dengan pekerja, mereka memerlukan pekerjaan dari para pengusaha agar memperoleh gaji dari hasil kerjanya sebagai pemenuhan ekonomi. Hubungan kerja tersebut bisa terjadi karena terdapat perjanjian kerja yang berisi tentang kesepakatan dari para pihak yang saling menguntungkan. *While in the labor law it is affirmed that the employment relationship has an understanding of the relationship that*

occurs between the worker and the employer based on the employment agreement. In the employment agreement contains the terms of employment which contains the rights and obligation of employer and workers (Shalihah, 2019) yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia yaitu dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan hubungan kerja mempunyai arti mengenai hubungan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha berdasarkan perjanjian kerja.

Syarat-syarat kerja yang terdapat dalam perjanjian kerja memuat hak serta kewajiban dari pengusaha maupun pekerja/buruh. Dengan terjalannya suatu hubungan kerja, maka pengusaha maupun pekerja yang terlibat menjadi terikat dengan isi perjanjian dan masing-masing diberikan kuasa, di mana pengusaha mempunyai hak untuk memerintahkan dan memberikan tugas kepada pekerja untuk bekerja dengan giat dan rajin dengan tidak melebihi batas dalam isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak untuk menerima upah serta jaminan lain yang sudah seharusnya perusahaan berikan kepada pekerja tanpa melebihi pula batas isi perjanjian (Kartasapoetra *et. al.*, 1994).

Terdapat dua ketentuan waktu dalam membuat perjanjian kerja yakni waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau kontrak kerja dibuat atas dasar rentan waktu atau bisa juga disebut selesainya suatu pekerjaan tertentu. Jenis pekerjaan yang dapat menggunakan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) diatur dalam Pasal 59 UU 13/2003 (Pasal 81 angka 15 UU 11/2020), yaitu:

- a. Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
- b. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama;
- c. Pekerjaan yang bersifat musiman;
- d. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
- e. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya tidak tetap.

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) tersebut tidak bisa digunakan untuk pekerja tetap. Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperpanjang dengan lama perpanjangan tidak lebih dari 5 (lima) tahun. Namun kenyataan di lapangan terdapat beberapa perusahaan yang memperkerjakan karyawannya yang belum sesuai dengan sistem perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini dapat dilihat dari jangka waktu kontrak kerja serta jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Pekerjaan tersebut bersifat tetap yang mempunyai akibat tidak adanya jenjang karir yang jelas terhadap pekerja tersebut.

Terdapat penafsiran bahwa PKWT bisa diperjanjikan tanpa berdasarkan oleh jenis, sifat ataupun kegiatan yang sifatnya sementara. Hal itu menyebabkan terjadinya penerapan pembuatan perjanjian kerja tidak sejalan dengan tujuan pengaturan PKWT. Oleh karena itu terdapat setidaknya 3 alasan hal itu dapat terjadi, yakni:

1. Pihak pekerja dan pengusaha yang masing-masing tidak mengetahui.
2. Adanya kekosongan hukum.
3. Tidak adanya itikad baik dari pengusaha serta terbatasnya pengetahuan dari pekerja dan juga kurangnya konsistensi terhadap Pasal 56 dan Pasal 59 UU 13/2003 (Pasal 81 angka 12 dan angka 15 UU 11/2020) yang menyebabkan PKWT berjalan tidak berdasar jenis, sifat ataupun kegiatan yang sifat pelaksanaannya sementara (Shalihah dan Nur, 2019).

Upaya memberikan perlindungan bagi pekerja maka pemerintah menetapkan UU 13/2003 yang kemudian di tahun 2020 beberapa perubahan dilakukan melalui UU 11/2020. Harapannya UU ini memberikan jaminan bagi hak-hak dasar para pekerja/buruh serta jaminan mendapatkan kesempatan yang sama tanpa adanya ketidakadilan. Hak asasi manusia merupakan hak yang memiliki sifat universal yang artinya semua manusia ialah pemegang hak asasi manusia. Oleh sebab itu hak asasi manusia menjadi dasar sebagai lahirnya hak-hak lainnya (Ismono, 2018).

Permasalahan pada penelitian ini yaitu bagaimana pelaksanaan di lapangan terkait UU 11/2020 pada khususnya serta peraturan turunannya yaitu PP 35/2021 bagi pekerja dalam hubungan kerja pada perjanjian kerja waktu tertentu dan faktor pendukung serta penghambat dalam pelaksanaannya di PT Aseli Dagadu Djokdja.

Contoh pelanggaran ketentuan mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu ialah ada suatu perusahaan yang memberlakukan masa percobaan tetapi tanpa memberikan upah sama sekali. Hal tersebut tentu saja bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 58 UU 13/2003 (Pasal 81 angka 14 UU 11/2020) yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja.

Lalu ketentuan terkait dengan adanya uang kompensasi dari perusahaan juga kerap tidak ditaati. Padahal ketentuan itu jelas adanya dan diatur pada Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021 yang berbunyi: “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.”

Penulis memilih penelitian di PT Aseli Dagadu Djokdja sebagai objek penelitian ini dikarenakan pernah melakukan perjanjian kerja dengan perusahaan ini dan melihat beberapa aturan perundang-undangan yang tidak dapat dilaksanakan oleh perusahaan serta ingin melihat lebih jauh ketentuan apa saja yang dilanggar.

Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 di PT Aseli Dagadu Djokdja

PT Aseli Dagadu Djokdja berkantor di Jl. IKIP PGRI I Sonosewu dan Jl. Sonopakis Kidul No.50, Sonosewu, Ngestiharjo, Kec. Kasihan, Kabupaten Bantul, D.I. Yogyakarta 55184. Dagadu Djokdja memosisikan diri sebagai alternatif oleh-oleh khas Yogyakarta. Sebuah cinderamata, tentunya akan menggali semangat dan wawasan kebudayaan lokal. Selain praktis dan ringan sebagai syarat dan fungsinya, oleh-oleh juga menjadi benda kenangan. Dengan kata lain, selalu ada cerita di balik keunikannya. Yogyakarta selalu menjadi tema sentral dalam produk-produk Dagadu Djokdja.

Tentu saja adanya perusahaan ini menghadirkan lapangan kerja bagi masyarakat di sekitarnya. Namun pekerjaan yang dilakukan pada PT Aseli Dagadu Djokdja bukan merupakan suatu pekerjaan yang bersifat sementara namun bersifat tetap seperti penjaga toko dan *staff supervisor* padahal perjanjian kerja dalam hubungan kerja yang dilakukan merupakan perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT. Beberapa hal lain yang ditemui dalam pelaksanaan kebijakan UU 11/2020 ini yaitu adanya kewajiban pengusaha memberikan uang kompensasi terhadap pekerja yang telah menyelesaikan PKWT juga tidak dilaksanakan, adanya masa percobaan bagi pekerja dan bahkan tidak diberikannya upah untuk beberapa hari.

Faktor hukum, pemahaman terkait Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menjadikan kebingungan atau ketidakjelasan keberlakuan undang-undang karena dirasa masih baru dan kurangnya sosialisasi dari pemerintah

pusat ataupun pemerintah daerah. Faktor selanjutnya adalah penegakan hukum, PT Aseli Dagadu Djokdja tidak melaksanakan pencatatan pekerja dengan hubungan kerja PKWT ke kementerian atau dinas ketenagakerjaan terkait serta dari dinas terkait juga tidak melakukan pengawasan dengan baik.

Berdasar penjelasan di atas, maka pekerjaan yang dilakukan pada PT Aseli Dagadu Djokdja merupakan suatu pekerjaan yang bersifat tetap seperti penjaga toko dan *staff supervisor*. Dalam UU 13/2003 *jo.* UU 11/2020 mengatur bahwa perjanjian kerja waktu tertentu terjadi karena hal-hal sebagai berikut:

- a. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf Latin [Pasal 57 ayat (1) UU 13/2003 (Pasal 81 angka 13 UU 11/2020)].
- b. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu tidak dapat mensyaratkan masa percobaan [Pasal 58 ayat (1) UU 13/2003 (Pasal 81 angka 14 UU 11/2020)].
- c. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :
 1. Pekerjaan yang bersifat sementara;
 2. Pekerjaan yang jangka waktu penyelesaiannya tidak terlalu lama;
 3. Pekerjaan yang bersifat musiman;
 4. Pekerjaan yang berkaitan terhadap produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan; atau
 5. Pekerjaan yang jenis dan sifat atau kegiatannya bersifat tidak tetap [Pasal 59 ayat (1) UU 13/2003 (Pasal 81 angka 15 UU 11/2020)].

Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) PP 35/2021 menyebutkan bahwa: “Pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungannya berdasarkan PKWT. Kemudian dipertegas pada ayat (2) yaitu pemberian uang kompensasi dilaksanakan pada saat berakhirnya PKWT. Namun mirisnya pada PT Aseli Dagadu Djokdja tidak melaksanakan kewajiban tersebut. Pekerja sebagian besar melakukan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Menurut Pasal 56 ayat (1) UU 13/2003 (Pasal 81 angka 12 UU 11/2020), perjanjian kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) macam yakni perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu.

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Pasal 1 angka 10 PP 35/2021, didefinisikan:

“Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yang selanjutnya disingkat PKWT merupakan suatu Perjanjian Kerja antara Pekerja/Pekerja dengan Pengusaha untuk mengadakan Hubungan Kerja dalam Waktu Tertentu atau untuk Pekerjaan Tertentu.”

Dari pengertian tersebut dijelaskan bahwa dalam perjanjian kerja waktu tertentu merupakan jenis pekerjaan yang lama waktunya telah ditentukan pada saat awal perjanjian serta dilakukan terhadap pekerjaan-pekerjaan tertentu saja. Kemudian dari perjanjian kerja tersebut maka terbentuk suatu hubungan kerja, sebagaimana Pasal 1 angka 15 UU 13/2003, yaitu:

“Hubungan kerja merupakan hubungan yang timbul antara pengusaha terhadap pekerja/pekerja berdasarkan perjanjian kerja serta memiliki unsur pekerjaan, upah, dan perintah.”

Hadi Sulistyو selaku HRM-GA Manager PT Aseli Dagadu Djokdja mengemukakan bahwa: “Perjanjian merupakan perjanjian tertulis yang sudah perusahaan sediakan. Perjanjian yang kami buat sudah berdasarkan aturan yang ada terdapat biodata pekerja, tempat bekerja, lama bekerja, hak dan kewajiban para pihak, kami juga sadar penuh bahwa apapun yang diatur di setiap poin dalam perjanjian harus tanpa membebankan semua pihak. Calon pekerja sebelum menandatangani perjanjian kerja juga diberikan waktu untuk memahami isi dari perjanjian kerja tersebut.”

Hubungan kerja telah terlaksana karena adanya perjanjian kerja yang telah dibuat dan disepakati oleh para pihak yaitu PT Aseli Dagadu Djokdja selaku pengusaha atau perusahaan yang mempunyai pekerjaan dengan Pekerja atau Pekerja berdasarkan jenis perjanjian kerja waktu tertentu atau PKWT.

Dalam pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu harus dengan pedoman dari Pasal 54 UU 13/2003 serta Pasal 13 PP 35/2021 mencakup isi yang bertujuan untuk memperjelaskan dengan rinci hak dan kewajiban tersebut dengan peraturan perusahaan yang diharapkan mampu menciptakan suatu hubungan kerja yang berkeadilan tanpa merugikan pihak manapun dan mendapat kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia. *Considering the lower position of workers, so it is necessary to have goverment intervention to provide legal protection. The legal protection is meant to ensure the justice and protection of human rights (workers) in working relationship, both of which are the objectives of the protection of the law itself* (Shalihah, 2019) yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia yaitu mengingat posisi pekerja yang lebih rendah, maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum.

Perlindungan hukum dimaksudkan untuk menjamin keadilan dan perlindungan hak asasi manusia (pekerja) dalam hubungan kerja, yang keduanya merupakan tujuan dari perlindungan hukum itu sendiri. Adapun isi dari perjanjian kerja tersebut menurut Pasal 13 PP 35/2021 paling sedikit memuat:

- a. nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- b. nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh;
- c. jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. tempat pekerjaan;
- e. besaran dan cara pembayaran upah;
- f. hak dan kewajiban Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau syarat kerja yang diatur dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama;
- g. mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT;
- h. tempat dan tanggal PKWT dibuat; dan
- i. tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Dengan melihat pokok apa saja yang telah disebutkan di atas, bentuk dan isi dari perjanjian kerja waktu tertentu yang dibuat oleh PT Aseli Dagadu Djokdja sudah dibuat seperti ketentuan di atas serta sudah memenuhi Pasal 57 UU 13/2003 (Pasal 81 angka 13 UU 11/2020), yaitu secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia serta huruf Latin. Berdasarkan penerapan Undang-Undang Cipta Kerja masyarakat sebagai pihak yang melaksanakan hubungan kerja sudah memiliki kesadaran yang tinggi guna pelaksanaannya terkait kebijakan atau aturan tersebut. Sehingga pengusaha telah mengetahui konsekuensi hukum yang timbul apabila PWKT tersebut dimuat dalam

bentuk *unwritten form* (perjanjian kerja tidak tertulis) yang menyebabkan hubungan kerja menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu (Shalihah, 2016). *If the material requirements are not met then the consequences of Specific Time Agreement (PKWT) are null and void, and automatically it turns into Unspecific Time Working Agreement (PKWTT)* (Shalihah, 2017) yang diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia yaitu apabila syarat materiil tidak terpenuhi maka akibat dari Perjanjian Waktu Tertentu (PKWT) batal demi hukum, dan secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja waktu tertentu yang dilakukan oleh PT Aseli Dagadu Djokdja merupakan perjanjian baku karena merupakan hasil buatan dari perusahaan secara sepihak. Walaupun perjanjian tersebut merupakan perjanjian baku namun perjanjian tersebut sudah mempunyai persyaratan sahnya perjanjian kerja sebagaimana disebutkan dalam Pasal 52 ayat (1) UU 13/2003, yaitu :

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pahmi & Asyhadie, 2021).

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Pelaksanaan UU 11/2020 dan PP 35/2021

Terdapat faktor yuridis yang mempengaruhi pelaksanaan atau penegakan hukum. Menurut Soerjono Soekanto (2008) mengenai teori efektivitas hukum, keefektifan atau tidak efektifnya suatu hukum berdasar pada lima faktor yaitu, faktor hukum, faktor penegakan hukum, faktor sarana dan fasilitas pendukung, faktor masyarakat, dan faktor kebudayaan.

1. **Faktor pendukung dalam pelaksanaan** UU 11/2020 dan PP 35/2021 pada hubungan kerja waktu tertentu di PT Aseli Dagadu Djokdja adalah faktor masyarakat, setiap warga masyarakat sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum, dan kesadaran penuh perusahaan dengan konsisten dan berusaha dalam melaksanakan semua kebijakan yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 demi tercapainya kesejahteraan semua pekerja dan majunya perusahaan tanpa adanya pelanggaran kebijakan.
2. **Faktor penghambat dalam pelaksanaan** UU 11/2020 dan PP 35/2021 pada hubungan kerja waktu tertentu di PT Aseli Dagadu Djokdja adalah faktor hukum, pemahaman terkait Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menjadikan kebingungan atau ketidakjelasan keberlakuan undang-undang karena dirasa masih baru dan kurangnya sosialisasi dari pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah, perusahaan merasa tidak adanya kewajiban dalam pelaksanaan UU 11/2020 setelah diterbitkannya Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang mengabulkan sebagian permohonan uji formil bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bertentangan dengan Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 dan inkonstitusional bersyarat.

Sesuai dengan bunyi amar putusan pada poin ke tiga bahwasanya undang-undang *a quo* tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai “tidak dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan” dan tetap masih berlaku sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan. Ketentuan hukum tentu saja bisa berubah baik dari segi materil dan formilnya termasuk juga peraturan turunannya seperti PP 35/2021.

Tentu saja itu menyebabkan ketidakpastian hukum dalam dunia bisnis. Ketidakpastian hukum seperti itu sangat berpotensi menimbulkan ketidakadilan bahkan kerugian bagi pekerja itu sendiri sedangkan menurut Fithriatus Shalihah dalam bukunya menyebutkan “Hukum digunakan untuk mewujudkan keteraturan dalam mencapai keadilan dan kepastian hukum, sehingga segala perbuatan masyarakat tidak boleh bertentangan dengan hukum” (Shalihah, 2017).

Padahal ketentuan Pasal 61A UU 13/2003 (Pasal 81 angka 17 UU 11/2020) dan Pasal 15 PP 35/2021 terkait pemberian uang kompensasi yang dirasa terlalu memberatkan perusahaan dengan alasan karena jika pekerja dengan PKWT yang hanya bekerja dalam jangka waktu tertentu mendapatkannya maka hanya akan memperbesar biaya operasional yang sangat tinggi untuk membayarnya. Sedangkan pekerja PKWT tidak dilaksanakan adanya masa percobaan sesuai yang diatur Pasal 58 ayat (1) UU 13/2003 (Pasal 81 angka 14 UU 11/2020) dan Pasal 12 PP 35/2021 sehingga jika kualitas SDM pekerja yang dirasa kurang sesuai atau bahkan buruk maka perjanjian itu berakhir tanpa adanya perpanjangan.

Faktor selanjutnya adalah penegakan hukum, PT Aseli Dagadu Djokdja tidak melaksanakan pencatatan pekerja dengan hubungan kerja PKWT ke kementerian atau dinas ketenagakerjaan terkait. Padahal jelas disebutkan pada Pasal 14 ayat (1) PP 35/2021 bahwa PKWT harus dicatatkan oleh pengusaha pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan secara daring paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak penandatanganan PKWT. Sementara itu dinas terkait (Disnakertrans) juga tidak pernah melakukan tinjauan ke perusahaan untuk melakukan sosialisasi bahkan pengawasan ataupun pemberian sanksi terhadap perusahaan jika ada suatu pelanggaran kebijakan atau regulasi yang berlaku.

Simpulan

Terjalannya suatu hubungan kerja, maka pengusaha maupun pekerja yang terlibat menjadi terikat dengan isi perjanjian dan masing-masing diberikan kuasa, di mana pengusaha mempunyai hak untuk memerintahkan dan memberikan tugas kepada pekerja untuk bekerja dengan giat dan rajin dengan tidak melebihi batas dalam isi perjanjian kerja, dan pekerja berhak untuk menerima upah serta jaminan lain yang sudah seharusnya perusahaan berikan kepada pekerja tanpa melebihi pula batas isi perjanjian (Kartasapoetra *et. al.*, 1994: 64).

Pemerintah berperan dan tanggung jawab dalam keberhasilan setiap perusahaan, pemerintah juga harus sebagai media yang melindungi serta penengah bagi pihak masyarakat serta pihak yang termasuk dalam proses produksi dalam perusahaan. Dengan ini pemerintah harus lebih intens dalam melaksanakan sosialisasi terkait perundang-undangan yang berlaku serta melakukan pengawasan dengan baik terlebih lagi itu merupakan perundang-undangan baru dan bukan hanya kepada perusahaan saja namun sampai pada pekerja atau masyarakat, karena pada faktanya masih ada pekerja atau masyarakat yang belum mengetahui tentang peraturan perundang-undangan tersebut, serta dapat lebih mengupayakan dalam penegakan hukum jangan sampai ada pelanggaran terkait pelaksanaan UU 11/2020 maupun PP 35/2021 di luar jangkauan hukum dan memberikan sanksi tegas terhadap para pelanggar kebijakan agar tidak ada yang dirugikan.

PT Aseli Dagadu Djokdja lebih proaktif dalam mencari informasi terbaru terkait perundang-undangan yang berlaku karena adanya asas fiksi hukum yang berarti menganggap semua orang tahu hukum, hal ini menyangkut kebijakan yang akan diterapkan di perusahaan. PT Aseli Dagadu Djokdja selaku pihak perusahaan agar lebih memerhatikan kebijakan yang belum dapat terlaksana seperti pemberian uang kompensasi terhadap pekerja yang telah menyelesaikan PKWT dan tentang jenis pekerjaan yang diperbolehkan dalam PKWT agar bisa terlaksana sesuai perundang-undangan yang berlaku untuk hubungan kerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu UU 11/2020 maupun PP 35/2021.

Referensi

Buku:

- Asyhadie, Zaeni, M. dan Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Prenada Media.
- Atmasasmita, Romli. 2001. *Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia dan Penegakan Hukum*. Mandar Maju.
- Abdulkadir Muhammad. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. Citra Aditya Bakti.
- Azhar, M. (2015). *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*.
- Hanifah, Ida. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Kumpulan Berkas Kepangkatan Dosen.
- Husni, Lalu. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Ed. Revisi. Depok: Rajawali Pers.
- Is, Muhammad Sadi, dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Prenada Media.
- Kartasapoetra, G., Kartasapoetra, R. G., & Kartasapoetra, A. G. (1994). *Hukum Perpekerjaan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Sinar Grafika.
- Mawardi Khairi, Lelisari, S. Nurjannah, Novita Listyaningrum, dan Inggit Akim. 2021. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*. Deepublish.
- Pujiastuti, Endah. 2008. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Semarang University Press.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, dan Asrie Hadaningsih Syuhada. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Shalihah, F., dan Nur, M. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan : Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*.

Yogyakarta: Kreasi Total Media.

- Shalihah, F. (2017). *Sosiologi Hukum* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. 2007. *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*.”
- Soekanto, Soerjono. 2008. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. 2019. *Pengantar Penelitian Hukum*. Cet. III. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutopo, H.B. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif: Teori dan Aplikasinya dalam Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Toni, Toni. 2017. *Analisis Keterbukaan Informasi Publik dalam Kajian Teori Hak Asasi Manusia dan Efektivitas Hukum*. Vol. 11.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika.

Jurnal:

- Charada, S. 2015. *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja*. Jurnal Wawasan Yuridika 32(1):1—21.
- Harahap, Nurhotia. 2020. *Hak dan Kewajiban Pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, Program Perluasan Kepesertaan di Kota Pontianak*. PUBLIKA-Jurnal Ilmu Administrasi Negara 8(2).
- Pahmi, M.A., dan Asyhadie, H. Z. (2021). *Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) di PT Indocare Pacific Cabang Lombok Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja*. Private Law, 1(3), 303—311.
- Shalihah, Fithriatus. 2016. “Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Di Indonesia.” 4(1):75.
- Shalihah, F. (2022). *Industrial Relations with Specific Time Work Agreements after the Decision of the Constitutional Court of the Republic of Indonesia Number 91/PUUXVIII/2020 in The Perspective of Legal Justice*. 13(1).
- Shalihah, Fithriatus. 2017. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*. Vol. 01.
- Shalihah, F. (2017). *Legal Protection of Workers in the Work Agreement on Outsourcing System in Indonesia*. 6.
- Shalihah, F. (2019). *A Work Agreement for A Specified Time Period in Employment Relationship According to Indonesian Labor Law*.
- Sinaga, Niru Anita, and Tiberius Zaluchu. 2021. *Perlindungan Hukum Hak-hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*.” Jurnal Teknologi Industri 6.

Disertasi:

- Saraswati, H. (2021). *Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada PT Haleris Karya Mandiri Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,
Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Hubungan Pemutusan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004
tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

21. EFEKTIVITAS PERATURAN MENTERI KETENAGAKERJAAN NOMOR 18 TAHUN 2018 DALAM PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Fithriatus Shalihah, Norma Sari, Rosyidah, Retno Damarina

Setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (UU 18/2017), telah lahir Peraturan turunan yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia (Permen 18/2018). Berdasarkan data yang dilaporkan oleh Dewan Jaminan Sosial Nasional yang menyatakan sebanyak 67,7% Pekerja Migran Indonesia (PMI) belum mendaftar ke BPJS Ketenagakerjaan. Khusus rendahnya minat PMI yang bekerja di Hong Kong, Macau, dan Taiwan untuk mendaftar jaminan sosial ke BPJS Ketenagakerjaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas Permen 18/2018 dan untuk mengetahui faktor penyebab rendahnya minat PMI, khususnya di Hong Kong, Macau, dan Taiwan untuk mendaftar jaminan sosial ke BPJS Ketenagakerjaan. Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris dengan menggunakan data primer dan data sekunder, dengan teknik penarikan kesimpulannya menggunakan teknik deduktif. Populasi dan responden dalam penelitian ini adalah para PMI yang mendapat penempatan di Hongkong, Taiwan dan Macao.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para PMI tidak mendaftar jaminan sosial ke BPJS Ketenagakerjaan karena: (a) PMI merasa tidak mendapatkan informasi yang jelas tentang BPJS dan manfaat langsung bagi PMI itu sendiri; (b) tidak ada kantor perwakilan BPJS di negara tujuan; (c) tidak dapat mengklaim di luar negeri; (d) tidak dapat mengakses layanan jaminan sosial; (e) beberapa kasus yang mereka dengar dari sesama PMI yang mengalami hal yang tidak seharusnya seperti sudah mendaftar ke BPJS tetapi tidak dapat mengklaimnya; dan (f) para PMI tidak dapat mendaftar karena dianggap tidak memenuhi syarat daftar. Rendahnya jumlah PMI yang belum mendaftar ini, tentunya menjadi barometer belum efektifnya penyelenggaraan jaminan sosial bagi PMI. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang lebih baik untuk meningkatkan pemahaman dan penguatan kesadaran hukum PMI tentang jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS. Belum efektifnya Permen 18/2018 tersebut seharusnya menjadi catatan penting bahwa sangat dibutuhkan peng-aturan yang lebih responsif dan mengakomodir kebutuhan PMI sendiri yang menitiberatkan pada pelindungan penyelenggaraan jaminan sosial untuk masa pasca penempatan, karena pada masa penempatan PMI lebih condong mengikuti penyelenggaraan jaminan sosial di negara penerima.

Pendahuluan

Berdasarkan data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BN2PTKI) terkait dengan Pekerja Migran Indonesia (PMI), Negara Republik Indonesia merupakan negara yang menempati *ranking* keempat di tingkat kepadatan jumlah penduduk di dunia dan merupakan negara yang menyediakan ratusan

ribu tenaga kerja yang mencari pekerjaan ke luar negeri seperti di Malaysia, Singapura, Asia Timur dan Timur Tengah (Adha *et. al.*, 2020).

Minimnya ketersediaan lapangan kerja di dalam negeri, mendorong penduduk untuk menjadi tenaga kerja di luar negeri. *Trend* ini sebenarnya sudah lama, namun dengan semakin berkembang tahapan kehidupan manusia menjadi semakin meningkatnya penduduk Indonesia yang bekerja di luar negeri, terlebih keterbatasan jenjang pendidikan sehingga sulit untuk bersaing dengan para sarjana yang mencari kerja, dengan kata lain para penduduk akhirnya memilih bekerja di luar negeri meskipun sebagian besar pekerjaan di sana melakukan pekerjaan kasar dan menjadi asisten rumah tangga, selain itu juga karena besarnya pendapatan yang diterima (Rahmany, 2019).

Berdasarkan data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BN2PTKI), pada 2014 s.d. Maret 2019, kuantitas PMI mencapai 1,55 juta pekerja. Khusus selama triwulan pertama 2019, populasinya mencapai 64.062 orang terdiri dari 19.597 (31%) pekerja laki-laki dan 44.465 (70%) pekerja perempuan, sedangkan pada tahun 2018 penempatan PMI meningkat 7,89% secara *year on year* menjadi 283.640 ribu pekerja. Jumlah ini terdiri dari 84.665 (30%) pekerja laki-laki dan 198.975 (70%) migran pekerja perempuan (BP2MI, 2019). Tingginya penempatan pekerja ke luar negeri seolah mengindikasikan bahwa bekerja di luar negeri terus menjadi lapangan pekerjaan yang didambakan oleh sebagian masyarakat. Penghasilan yang cukup besar menjadi salah satu alasan utama untuk mengadu nasib sampai ke negeri orang (Adha *et. al.*, 2020).

Membahas soal pendapatan bekerja di luar negeri, tidak serta merta menguntungkan PMI sendiri, tetapi juga berpengaruh terhadap devisa negara. PMI adalah salah satu penyumbang devisa negara terbesar. Merilis data dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), menyatakan bahwa setiap tahunnya PMI menyumbangkan devisa kedua setelah sektor migas dengan angka sebesar Rp159,6 triliun dan angka ini lebih besar dari sektor pariwisata (BP2MI, 2022). Sesungguhnya sangat pantas dan layak para PMI yang bekerja di luar negeri mendapatkan julukan sebagai pahlawan devisa, memang senyatanya memberikan kontribusi luar biasa kepada pendapatan negara dan oleh sebab itu negara perlu memberikan perlindungan serta menjamin hak-haknya terutama tentang hak jaminan sosial.

Sebagaimana amanat konstitusi yang termaktub dalam Pasal 28H UUD 1945 yang berbunyi, "*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.*" Artinya amanat tersebut setiap orang berhak atas jaminan sosial, terutama PMI yang bekerja di luar negeri. PMI yang bekerja di luar negeri tentunya perlu mendapatkan perhatian khusus terhadap jaminan sosial, mengingat para PMI melakukan pekerjaan yang relatif berat dan di tempatkan pada situasi yang berbeda dengan di Indonesia.

Dalam ketentuan Permen 18/2018, para Calon PMI ataupun PMI diwajibkan untuk melakukan pendaftaran terhadap dua program jaminan sosial yang ditentukan oleh pemerintah, yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKm), sementara yang bersifat sukarela ialah jaminan hari tua (JHT) [Putri, 2020].

Penyelenggaraan jaminan sosial bagi PMI yang sudah diamatkan oleh UUD 1945 dan Permen 18/2018 tidak sesuai dengan kenyataan, merilis data dari Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) menyatakan sebanyak 67,7% para PMI belum terdaftar menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan (CNNIndonesia,

2022). Jumlah ini tentunya menyatakan bahwa tidak sedikit PMI yang bekerja di luar negeri belum terlindungi oleh jaminan sosial nasional.

Berdasarkan data dari DJSN mengenai 67,7% para PMI belum mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, membuat menarik untuk dikaji dan dianalisis mengenai faktor apa saja yang menyebabkan PMI tidak mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pada penelitian ini terfokus pada tiga negara yang paling banyak dituju oleh PMI berdasarkan data dari BP2MI Penempatan PMI Maret 2022, yaitu meliputi Negara Hong Kong, Macau, dan Taiwan.

Permasalahan yang terjadi terhadap penyelenggaraan jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan bagi PMI menjadi topik yang menarik untuk dikaji, lantas muncul rumusan masalah dari latar belakang di atas, “Bagaimana implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2018 dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar negeri khususnya para PMI penempatan di Hong Kong, Macau, dan Taiwan?”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui terkait dengan penyelenggaraan jaminan sosial bagi PMI, khususnya penempatan di Hong Kong, Macau, dan Taiwan.

Pembahasan

Merujuk pada teori hukum yang sangat familiar yaitu Lawrence Meir Friedman yang menyatakan bahwa berhasil atau tidaknya penegakan hukum bergantung pada substansi hukum, struktur hukum/pranata hukum dan budaya hukum, berikut penjabarannya (Novita & Santoso, 2021):

Substansi hukum pada Lawrence Meir Friedman hal ini disebut dengan sistem substansial yang berpengaruh untuk menentukan bisa atau tidaknya hukum itu diimplementasikan. Substansi juga termasuk produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang disusun. Substansi juga mencakup hukum yang hidup (*living law*) di masyarakat, bukan hanya aturan yang tertuang dalam kitab undang-undang (*law books*).

Struktur hukum atau pranata hukum, dalam teori Lawrence Meir Friedman hal ini disebut sebagai sistem struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Pada bagian ini berkaitan erat kewenangan lembaga penegak hukum yang dijamin atau ditentukan oleh peraturan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh-pengaruh lain.

Budaya Hukum menurut teori Lawrence Meir Friedman adalah sikap suatu masyarakat terhadap hukum dan sistem hukum-kepercayaan, nilai-nilai, pemikiran, serta harapannya. Budaya hukum berkaitan dengan suasana pemikiran sosial dan kekuasaan sosial yang menentukan bagaimana hukum seharusnya digunakan, dihidari atau disalahgunakan. Dapat dikatakan budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum suatu kumpulan masyarakat.

Pada pembahasan kali ini akan terfokus pada substansi dan struktur teori Lawrence Meir Friedman. Jika dikorelasikan dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas tentang penyelenggaraan jaminan sosial bagi PMI dengan substansi hukum tentu saja sudah jelas bahwa jaminan sosial merupakan bagian dari hak para calon PMI

dan secara yuridis hak-hak PMI yang juga diatur dalam UU 18/2017, antara lain hak-haknya:

- a) mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b) memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pelatihan dan pendidikan kerja;
- c) memperoleh informasi mengenai pasar kerja, tata cara penempatan dan kondisi atau situasi di luar negeri;
- d) memperoleh pelayanan yang profesional dan tidak diskriminasi pada saat sebelum, selama dan sesudah penempatan kerja;
- e) menjalankan ibadah sesuai dengan keyakinannya PMI;
- f) memperoleh upah sesuai dengan standar yang berlaku di negara tujuan;
- g) memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban yang termaktub dalam perjanjian kerja;
- h) menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- i) memperoleh akses komunikasi;
- j) berserikat dan berkumpul sesuai dengan peraturan perundang-undangan negara tujuan;
- k) memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan PMI saat akan kembali ke negeri asal; dan
- l) memperoleh dokumen dan perjanjian kerjasama calon PMI dan PMI.

Para calon PMI yang akan bekerja atau sudah bekerja juga mempunyai atau memperoleh pelayanan yang profesional dan tidak diskriminasi pada saat sebelum, selama dan sesudah penempatan kerja, salah satunya terkait dengan jaminan sosial, sebagaimana yang termaktub dalam Pasal 29 ayat (1) UU 18/2017, yang menyatakan jaminan sosial sebagai upaya perlindungan para PMI yang bekerja di luar negeri dan menjadi tanggungjawab pemerintah pusat Indonesia. Dalam Pasal 29 ayat (5) UU 18/2017 menyatakan lebih lanjut dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi para PMI direpresentasikan dalam Permen 18/2018.

Sementara secara struktural menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau yang disingkat BPJS merupakan badan yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi masyarakat Indonesia, dan juga para PMI di luar negeri. BPJS memiliki tujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar layak setiap peserta BPJS ataupun anggota.

Hak Asasi Manusia dalam Mendapatkan Pekerjaan dan Perlindungan dalam Hubungan Kerja

Terhusus Hak Asasi Manusia dalam bidang ekonomi merupakan bagian dari *The Internasional Bill of Human Rights*. *Bill of Rights* di Amerika dan *Declaration of The Rights of Man and Citizen* di Prancis, keduanya merupakan dokumen yang berisikan daftar hak asasi manusia dan dokumen ini lahir sebagai reaksi terhadap penguasa yang melanggar hak kebebasan individu. HAM dalam bidang ekonomi termasuk dalam lingkup perkembangan hak-hak ketenagakerjaan. Dengan dibentuknya International

Labour Organizations (ILO), bertujuan untuk menyusun dan mengatur dalam bidang perburuhan.

Sejatinya setiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan sebagai bagian dari HAM dan perlindungan. Dalam Pasal 23 Deklarasi Universal HAM menjamin bahwa setiap orang berhak mendapatkan pekerjaan, bebas memilih pekerjaan dan berhak atas persyaratan-persyaratan kerja yang adil dan menguntungkan, memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik untuk diri sendiri maupun keluarga, dan juga menyangkut perlindungan sosial lainnya. Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (UU 39/1999), menyebutkan bahwa setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak, berhak memilih pekerjaan yang disukai atau sesuai dengan kompetensi dan berhak atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.

Secara konstitusional deklarasi HAM dan UU 39/1999, diperkuat oleh Pasal 28D ayat (2) UUD 1945. Dalam pasal tersebut, menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk mendapatkan pekerjaan, upah dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin dan melindungi hak-hak para pekerja dan menjamin kesamaan serta perlakuan agar tidak menimbulkan diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan pekerja, memberikan petunjuk maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan dan perlindungan hak-hak asasi manusia para pekerja.

Berkaitan dengan hak pekerja, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja ini menjadi 3 (tiga) macam yaitu (Joenoës & Kuncayati, 2021):

- 1) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu upah sesuai dengan apa yang dikerjakan dan di mana upah tersebut layak untuk memenuhi kebutuhan hidup pekerja dan jaminan sosial;
- 2) Perlindungan sosial, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, atau usaha memberikan perlindungan sosial untuk pekerja atau jaminan sosial; dan
- 3) Perlindungan teknis, merupakan jenis perlindungan untuk menjaga pekerja dan bahaya dari pekerjaan yang dilakukan atau dapat dimaknai sebagai perlindungan keselamatan kerja.

Pentingnya perlindungan HAM dalam hubungan kerja, karena menurut pandangan pekerja dalam melihat hubungan kerja adalah prespektif HAM. Dalam perspektif HAM untuk pekerja, hendaknya HAM diberikan kepada semua pekerja tanpa membedakan pekerjaan tetap dengan pekerjaan yang fleksibel (Ismono, 2018).

Hubungan kerja adalah hubungan yang terbentuk antara pekerja dengan pemberi kerja atau pengusaha berdasarkan perjanjian kerja yang meliputi unsur-unsur pembentukan yang terdiri dari unsur pekerja, upah, perintah dan waktu (Prihadi, 2021). Dalam hubungan kerja terdapat sebuah hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh pekerja dan pemberi kerja, salah satu hak pekerja ialah mendapatkan jaminan sosial.

Hubungan kerja antara PMI dan pemberi kerja di luar negeri juga menimbulkan hak dan kewajiban, salah satu haknya juga berkaitan dengan jaminan sosial. Sejatinya jaminan sosial secara internasional diatur dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) No. 102 Tahun 1952 mengatur, setiap orang berhak mendapat perlindungan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Konvensi ILO memuat

setidaknya 9 (sembilan) standar minimal yang harus diselenggarakan dalam program jaminan sosial, antara lain (International Labour Office & ILO Regional Office for Asia & the Pacific, 2008):

1. Pelayanan kesehatan yang sifatnya preventif atau kuratif;
2. Pemberian tunjangan sakit kepada pekerja dan penduduk;
3. Pemberian tunjangan untuk pengangguran;
4. Pemberian jaminan hari tua;
5. Jaminan kecelakaan kerja – termasuk santunan terhadap ahli waris karena kematian pencari nafkah;
6. Santunan/pelayanan bagi anggota keluarga – pemberian kepada atau dalam hal anak-anak, makanan, pakaian, perumahan, liburan atau bantuan domestik;
7. Perawatan kehamilan dan persalinan – perawatan sebelum melahirkan, persalinan dan paska melahirkan;
8. Santunan kecacatan; dan
9. Santunan bagi ahli waris – diberikan kepada janda atau anak akibat kematian pekerja.

Penjabaran di atas bahwa hukum internasional juga menyerukan untuk menyelenggarakan jaminan sosial bagi pekerja, terutama ini juga diprioritaskan untuk PMI yang bekerja di luar negeri. Perlunya setiap PMI yang bekerja diluar negeri mendapatkan jaminan sosial karena, hal ini berdasarkan situasi dan kondisi yang tentunya tidak mudah yang PMI lalui selama bekerja di negeri orang, maka dari itu perlu adanya jaminan sosial yang mengakomodir seluruh penyelenggaraan jaminan sosial bagi PMI.

Implementasi Permenaker Nomor 18 Tahun 2018 dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia Penempatan di Hong Kong, Macau, dan Taiwan

Wujud keperdulian negara kepada para calon PMI dan PMI yang bekerja di luar negeri salah satunya penyelenggaraan jaminan sosial. Pemerintah menyediakan program jaminan sosial, jenis program jaminan sosial PMI meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Negara mewajibkan para calon PMI dan PMI yang akan bekerja di luar negeri untuk mendaftar dalam kepesertaan program JKK dan JKJ. JKK sendiri secara definitif menurut Permen 18/2018 adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan kepada peserta PMI mengalami kecelakaan atau penyakit yang disebabkan lingkungan kerja, sementara JKJ adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta dari PMI meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Negara juga memiliki program jaminan sosial yang dianjurkan diikuti oleh para calon PMI dan PMI yang bekerja di luar negeri yaitu JHT atau jaminan hari tua, secara definitif menurut Permen 18/2018 adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta selesai perjanjian kerja dan kembali ke Indonesia, meninggal dunia, atau mengalami cacat tetap.

Pada Permen 18/2018 mengatur juga terkait dengan pendaftaran, dalam hal calon PMI belum terdaftar dalam program JKK dan JKJ, pada pelaksanaan penempatan memfasilitasi pendaftaran program JKK dan JKJ pada jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan. Berkaitan dengan pendaftaran apabila dilakukan oleh PMI di negara

tujuan penempatan, BPJS Ketenagakerjaan bekerja sama dengan atase ketenagakerjaan atau staf teknis ketenagakerjaan untuk mendukung penyelenggaraan atau proses pendaftaran kepersertaan. Jenis program jaminan sosial dan terkait proses pendaftaran yang dijabarkan di atas merupakan wujud perhatian negara kepada jaminan sosial secara tekstual.

Faktanya penyelenggaraan program jaminan sosial bagi PMI, khususnya yang bekerja di Hong Kong, Macau, dan Taiwan tidak sesuai yang diharapkan Permen 18/2018. Dari hasil pengabdian kepada masyarakat (PKM) yang diselenggarakan oleh Universitas Ahmad Dahlan yang bermitra dengan PCIA Hong Kong, yang dihadiri oleh 40 (orang) PMI penempatan di Hong Kong, Macau, dan di Taiwan, diperoleh keterangan para PMI asal 3 (tiga) negara tersebut bahwa implementasi Permen 18/2018 dalam penyelenggaraan jaminan sosial bagi PMI belum berjalan efektif.

Hong Kong merupakan salah satu negara penempatan PMI terbesar keempat yang memiliki sistem hukum serta ketenagakerjaan yang dinilai sangat baik. Rata-rata para PMI yang bekerja di Hong Kong bekerja pada sektor rumah tangga atau yang dikenal *Hongkong* sebagai *Foreign Domestic Helper* (FDH). Mengingat jumlah PMI di Hong Kong sangat besar di mana menempati posisi kedua buruh migran terbanyak setelah negara Filipina, peran Pemerintah Indonesia untuk ikut serta melindungi jaminan sosial yang menjadi hak PMI di Hong Kong (Larasati, 2018), namun realitanya masih ada beberapa kondisi di mana PMI di Hong Kong belum tersentuh penyelenggaraan jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penyuluhan hukum pengabdian skema internasional oleh Dosen Universitas Ahmad Dahlan, yang mengusung tema “Penguatan Kesadaran Hukum Perlindungan PMI Sektor Informal Pada Penempatan di Hong Kong China dan Taiwan”, para PMI yang bekerja di Hong Kong mengungkapkan beberapa hal yang menjadi permasalahan dalam penyelenggaraan jaminan sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Pada kesempatan penyuluhan hukum tersebut para PMI yang bekerja di Hong Kong menyatakan bahwa dalam realitasnya para PMI tidak menggunakan dan tidak mendaftar BPJS Ketenagakerjaan yang disediakan pemerintah Indonesia karena menurut mereka manfaat langsung kepesertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan kurang jelas. Para PMI hanya diminta mendaftar tanpa diberikan fungsi dan kegunaan yang jelas. Salah satu fungsi yang kurang jelas ini juga dapat dilihat dari sisi BPJS Ketenagakerjaan tersebut tidak bisa diklaim di luar negeri atau dalam hal ini di Hong Kong.

Selain itu para PMI mengeluhkan juga bahwa tidak terdapat kantor perwakilan BPJS Ketenagakerjaan di Hong Kong. Ketiadaan kantor perwakilan BPJS di Hongkong dalam persepsi PMI akan menjadi kendala pada saat mereka berurusan terkait klaim atas jaminan sosial tersebut. Alasan PMI yang bekerja di Hong Kong enggan menggunakan BPJS Ketenagakerjaan juga disebabkan karena para PMI telah merasa nyaman menggunakan asuransi yang disediakan bagi para PMI yang bekerja di Hong Kong karena lebih simpel dan mudah diakses oleh para PMI. Dengan kemudahan tersebut maka PMI cenderung memakai asuransi yang diberikan oleh majikan atau asuransi yang tersedia di Hong Kong.

Berbicara soal Negara Taiwan juga merupakan negara yang sering dituju oleh para PMI untuk mencari pekerjaan. Pelaksanaan jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan bagi PMI penempatan di Taiwan, menurut pernyataan PMI di Taiwan rata-rata

para PMI di Taiwan jarang menggunakan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan lebih cenderung menggunakan asuransi dari Negara Taiwan atau sering disebut dengan *National Health Insurance* (NHI).

NHI sendiri merupakan program mandatori, sistem *single-payer* jaminan sosial kesehatan, program jaminan sosial ini merupakan jaminan sosial yang mengutamakan prinsip setiap orang harus atau berhak mendapatkan akses pelayanan kesehatan secara adil. Pemerintah Taiwan sendiri meruntukan NHI bertujuan untuk meningkatkan akses pasien terhadap pelayanan kesehatan dengan mempermudah kekurangan finansial dan memastikan bahwa setiap orang berhak untuk berobat atau meningkatkan pelayanan kesehatan (Dian; Isnarti, *at.el.*, 2020).

Tercatat sistem asuransi yang sudah ada dari tahun 1995 dianggap menjadi sistem jaminan sosial terbaik di dunia, hal ini dibuktikan pada tahun 2020, sistem ini terbukti mampu memberikan keadilan sosial dengan meningkatkan pelayanan sosial tidak hanya menyangkut warga negara Taiwan saja tetapi juga warga negara asing yang berada di Taiwan. Hal ini juga dibuktikan oleh survei numbeo yang menempatkan Taiwan di urutan pertama dari 93 negara dalam hal kepuasan terhadap pelayanan kesehatan, 2 kali berturut-turut pada tahun 2019 dan 2020 (Agency, 2020). Program jaminan sosial Negara Taiwan yang dinilai baik ini dibuktikan oleh para PMI yang bekerja di Taiwan, para PMI mengaku bahwa PMI merasa terjamin menggunakan NHI, ketimbang menggunakan BPJS Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Negara Indonesia.

Sementara untuk PMI di Macau, pada saat penyuluhan hukum tersebut, perwakilan PMI dari Macau mengutarakan beberapa problem yang dihadapi para PMI di Macau terkait jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan. Para PMI di Macau mengutarakan bahwa tidak ada PMI di Macau yang mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan beberapa faktor penyebab antara lain karena banyaknya PMI yang pergi ke Macau secara ilegal sehingga untuk data atau administrasi PMI ilegal di Macau otomatis bermasalah, sehingga para PMI juga terkendala tidak bisa mendaftarkan jaminan sosial atau BPJS Ketenagakerjaan.

Selain itu juga karena, belum adanya *Memorandum of Understanding* (MoU) terkait dengan penyelenggaraan jaminan sosial ataupun asuransi bagi PMI yang bekerja di Macau antara Indonesia dan Macau. Berdasarkan pernyataan para PMI dari Macau menghadapi hal demikian atau tidak punya jaminan sosial ataupun asuransi, jika ada PMI yang mengalami kecelakaan atau meninggal dunia di rumah sakit, nanti pihak rumah sakit menghubungi Konsulat Jenderal Republik Indonesia (KJRI) dan kemudian baru KJRI menghubungi pihak majikan untuk bertanggung jawab.

Para PMI yang bekerja di Macau juga mengutarakan bahwa, pada saat di Indonesia para PMI dijanjikan akan mendapatkan gaji besar bekerja di Macau, tetapi setelah sampai di Macau para PMI dibiarkan atau minim perlindungan, terutama terkait dengan jaminan sosial. Tentunya ini menjadi tanggung jawab yang harus di *highline* bagi Indonesia untuk melindungi PMI yang bekerja di Macau untuk mendapatkan perlindungan atas jaminan sosial, mengingat kontribusi PMI bagi negara sangat luar biasa.

Berdasarkan uraian di atas mengenai faktor-faktor yang menyebabkan para PMI belum mendaftarkan diri menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan tentu saja berkaitan dengan kesejahteraan. Membahas soal kesejahteraan tentu saja ini berkaitan dengan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) yang digadang-gadang diusung oleh Negara

Indonesia. Negara kesejahteraan menurut Esping-Anderson (Fuadi, 2015), yang di dalamnya mencakup tanggung jawab negara untuk menjamin peran aktif negara untuk mewujudkan kesejahteraan bagi warga negara.

Menurut Goodin (Sukmana, 2016), negara kesejahteraan meliputi enam hal yaitu: **Pertama**, adalah untuk mempromosikan efisiensi ekonomi (*promoting economic efficiency*). **Kedua**, untuk mengurangi kemiskinan (*reducing poverty*). **Ketiga**, mempromosikan kesamaan sosial (*promoting social equality*). **Keempat**, mempromosikan integrasi sosial atau menghindari eksklusi sosial (*promoting social integration and avoiding social exclusion*). **Kelima**, mempromosikan stabilitas sosial (*promoting social stability*). **Keenam**, mempromosikan otonomi atau kemandirian individu (*promoting autonomy*). Artinya, dasarnya makna negara kesejahteraan, negara harus berperan aktif dalam semua aspek, tidak hanya satu aspek saja.

Hadirnya konsep negara kesejahteraan (*welfare state*) munculnya erat kaitannya dengan kondisi sosial, politik, dan ekonomi masyarakat yang mengalami masa suram akibat kegagalan negara mengendalikan atau tidak dapat ikut campur dalam lalu lintas kegiatan ekonomi kapitalis atau yang dikenal dengan 'Negara Penjaga Malam'. Konsep *Nachwachterstaat* dalam praktiknya memberikan intervensi negara untuk menyelesaikan terkait dengan kepentingan umum seperti menjaga keamanan, sedangkan untuk kepentingan di lapangan ekonomi negara tidak boleh mengintervensi.

Jika melihat presentase PMI yang mendaftar BPJS Ketenagakerjaan dan faktor penyebab PMI di tiga negara yang banyak dituju PMI belum mendaftar BPJS Ketenagakerjaan, seolah negara hanya menjadi 'Negara Penjaga Malam' atau negara tidak dapat ikut campur dalam kegiatan ekonomi, mengingat dapat dikatakan pada konteksnya PMI yang bekerja di luar negeri berkaitan dengan aspek ekonomi yang seharusnya mengenai jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan, Pemerintah Indonesia dapat mengusahakannya dan bisa menjangkaunya, atau lebih parahnya dari konsep negara 'Negara Penjaga Malam', negara hanya mencari keuntungan dari para PMI tanpa memberikan hak-haknya (hak mendapatkan jaminan sosial). Efektivitas pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan untuk para PMI yang bekerja di luar negeri akan sangat berpengaruh terhadap terwujudnya negara kesejahteraan, mengingat untuk mewujudkan negara kesejahteraan pada dasarnya negara tidak diperbolehkan mengabaikan hak-hak warga negara.

Simpulan

Pasal 2 Permen 18/2018, Pemerintah Indonesia menyelenggarakan program jaminan sosial untuk PMI yang meliputi JKK, JKM, dan JHT serta dalam Pasal 3 Permen 18/2018 juga mewajibkan para calon PMI dan PMI yang sudah bekerja di luar negeri untuk mendaftarkan diri menjadi peserta JKK dan JKM, namun pelaksanaan Permen 18/2018 bagi PMI yang bekerja di luar negeri belum berjalan efektif, terutama bagi PMI yang bekerja di Hong Kong, Macau dan Taiwan.

Para PMI yang bekerja di Hong Kong, Macau dan Taiwan lebih cenderung menggunakan jaminan sosial dari negara tujuan daripada mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan atau jaminan sosial yang diselenggarakan oleh Indonesia. Beberapa faktor menjadi penyebab ketidakefektifan dari penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan, antara lain: (a) kurang jelasnya fungsi dari BPJS Ketenagakerjaan; (b) tidak ada kantor perwakilan BPJS Ketenagakerjaan; (c) tidak dapat diklaim di negara

tujuan; (d) para PMI lebih memilih menggunakan asuransi atau jaminan sosial yang disediakan oleh negara tujuan; (e) untuk kondisi di Macau para PMI tidak dapat mengakses BPJS Ketenagakerjaan karena status mereka adalah PMI ilegal sehingga tidak bisa memenuhi persyaratan sebagai pendaftar BPJS; dan (f) belum adanya MoU antara Indonesia dan Macau tentang jaminan sosial.

Beberapa faktor tersebut menjadi hal yang harus diberikan jalan keluar bersama antar lembaga wewenang untuk meningkatkan efektivitas jaminan sosial bagi PMI, khususnya PMI dengan penempatan di Hong Kong, Macau, dan Taiwan, mengingat kontribusi PMI menjadi penyumbang devisa negara terbesar bagi Indonesia setelah sektor migas dan peringkat 2 sebelum sektor pariwisata, sehingga negara perlu memberikan perhatian khusus soal penyelenggaraan jaminan sosial.

Referensi

- Adha, L.A., Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2020). *Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia*. Jurnal Risalah Kenotariatan, 1(2). <https://doi.org/10.29303/risalahkenotariatan.v1i2.13>
- Agency, C.N. (2020). *Taiwanese Health Care Ranked 1st in The World: Online Survey*. Cental News Agency
- BP2MI. (2019). *Statistik Perlindungan dan Penempatan*. Bp2mi. <https://www.bp2mi.go.id/statistik-penempatan>
- BP2MI. (n.d.). *Lepas 149 PMI Program G to G ke Korsel Kepala BP2MI: Negara Berikan Penghargaan dan Muliakan Derajat PMI sebagai Pahlawan Devisa*. BP2MI. <https://www.bp2mi.go.id/berita-detail/lepas-149-pmi-program-g-to-g-ke-korsel-kepala-bp2mi-negara-berikan-penghargaan-dan-muliakan-derajat-pmi-sebagai-pahlawan-devisa>
- CNNIndonesia. (2022). *Kemenaker Akan Naikan Manfaat Jaminan Sosial*. CNN. <https://www.cnnindonesia.com/>
- Fuadi, A. (2015). *Negara Kesejahteraan (Welfare State)*. Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia, 5(1).
- International Labour Office., & ILO Regional Office for Asia & the Pacific. (2008). *C102 Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952* (Issue 102).
- Ismono, J. (2018). *Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan*. Halu Oleo Law Review, 2(1), 354. <https://doi.org/10.33561/holrev.v2i1.4195>
- Joenoed, S., & Kuncayati, D. (2021). *Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Borongan Bangunan*. Jurnal Ilmiah Raad Kertha, 4(1), 55–70. <https://doi.org/10.47532/jirk.v4i1.260>
- Larasati, D.S. (2018). *Peran Pemerintah Indonesia dalam Melindungi Hak TKI dari Praktik Underpayment di Hongkong*. Journal of International Relations, 4(3), 360–366. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jihi/article/view/21044/19695>
- Novita, Y.D., & Santoso, B. (2021). *Urgensi Pembaharuan Regulasi Perlindungan Konsumen di Era Bisnis Digital* | Novita | Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia. 3(1), 46–58. <https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/jphi/article/view/10233/5178>

- Prihadi, D. (2021). *Analisis Unsur yang Mempengaruhi Hubungan Antara Pekerja dan Pengusaha*. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(3), 477–482. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i3.477>
- Putri, A.E. (2020). *JKK dan JKM*.
- Putri Silvia Dian; Isnarti, Rika; Agnesica, Rezya, A.A. (2020). *Kebijakan Asuransi Kesehatan Taiwan (Taiwan National Health Insurance) dan Pembelajaran Bagi Negara Berkembang*. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 9(3), 167–177. <https://journal.ugm.ac.id/jkki/article/downloadSuppFile/57637/12579>.
- Rahmany, S. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja di Luar Negeri Serta Implikasi terhadap Kesejahteraan Keluarga Dilihat dari Perspektif Islam*. 9–25.
- Sukmana, O. (2016). *Konsep dan Desain Negara Kesejahteraan (Welfare State)*. *Sospol*, 2(1), 103–122.

24. PEREKRUTAN GURU DENGAN STATUS PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF HUKUM KETENAGAKERJAAN

Danang Rizky Fadilla Amanta, Fithriatus Shalihah

Kebijakan penghentian rekrutmen guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) tahun 2021, yang mana bertujuan untuk mengubah sistem rekrutmen PNS menjadi PNS dengan perjanjian kerja menjadi sebuah fenomena baru di Indonesia. Seharusnya perekrutan tersebut lebih tunduk kepada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014) karena pemberi kerjanya adalah negara dan bertanggung jawab atas keuangan negara. Resistensi terhadap ketentuan ini dikarenakan model hubungan kerja guru dengan negara ini tidak bisa menjamin keberlangsungan kerja sebagaimana perekrutan guru dengan mengikuti ketentuan dalam undang-undang ASN.

Mengenai hal tersebut seharusnya dikarenakan sudah diatur dalam UU 5/2014 maka jika demikian sudah sepatutnya dan semestinya ketentuan mengenai PPPK lebih diperjelas dan dipertegas bahwa telah merujuk ke UU 5/2014 dikarenakan pegawai negara harus tunduk ke UU 5/2014. Kemudian pemerintah juga seharusnya lebih menjamin nasib dan kesejahteraan guru karena masih terdapat kesenjangan antara PPPK dan PNS.

Tulisan ini mengkaji tentang bagaimana perekrutan guru dengan status PPPK tersebut dalam perspektif hukum ketenagakerjaan. Perekrutan guru dengan PPPK menggunakan ketentuan hubungan kerja yang dimaksud adalah perjanjian kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. Objek pekerjaan bagi guru menjadi bertentangan dengan ketentuan hukum ketenagakerjaan apabila jenis hubungan kerja tersebut dikategorikan hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu tertentu karena sifatnya tetap. Hal ini tentu saja menjadi pelanggaran dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Pendahuluan

Guru merupakan elemen penting dalam pembentukan kualitas Sumber Daya Manusia pada suatu bangsa guna peningkatan kesejahteraan sosial. Sebagai salah satu profesi yang memiliki tuntutan serta tanggung jawab yang besar, maka diperlukan perhatian khusus dalam regulasi perekrutan serta penjaminan hak dan kesejahteraan guru. Sudah tidak menjadi hal yang tabu lagi apabila sampai saat ini masih banyak di temui tenaga pendidik yang belum berstatus ASN atau yang biasa dikenal dengan status guru “honorar.”

Terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh guru honorar yaitu status yang tidak jelas karena tidak memiliki surat keputusan atau biasa disebut SK mengajar, hal ini membuat guru honorar tidak bisa mendapatkan banyak hal yang didapatkan oleh guru PNS, kesejahteraan guru honorar yang masih rendah, status yang tidak jelas membuat guru honorar tidak terjamin dalam kesejahteraan hidupnya, kualitas guru,

perekrutan guru honorer hanya memperkerjakan orang yang mencari pekerjaan tanpa proses atau adanya kejelasan statusnya, hal tersebut mengakibatkan perekrutan guru dengan kualitas yang masih dipertanyakan (Pangestuti dkk, 2021: 1334).

Setidaknya, data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) menyebutkan ada 100 orang dari total 112.513 CPNS yang lolos seleksi 2021 mengundurkan diri. Lokasi kerja atau penempatan menjadi salah satu alasan utama CPNS untuk mengundurkan diri. Hal itu diungkapkan oleh Kepala Biro Hukum, Humas dan kerjasama Badan Kepegawaian Negara (BKN) Satya Pratama (detik.com, 2022). Badan Kepegawaian Negara mengungkapkan jika ratusan CPNS yang mengundurkan diri sangat merugikan pemerintah. Pasalnya, formasi instansi yang seharusnya terisi, kini menjadi kosong. Selain itu, biaya yang digelontorkan oleh negara saat proses seleksi cukup besar (zonamahasiswa.id, 2022).

Dilansir dari data *dashboard* Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi masih ada sekitar 704.503 guru yang berstatus sebagai honorer di seluruh Indonesia. Jumlah keseluruhan guru sendiri mencapai 2.906.239 orang di Indonesia. Sementara yang berstatus sebagai PNS jumlahnya sebanyak 1.520.354 (detik.com, 2022).

Sampai saat ini, tidak banyak permasalahan guru honorer yang sudah terpecahkan justru permasalahan tersebut berangsur semakin bertambah. Salah satu *issue* mengenai guru honorer yang saat ini sedang marak yaitu terkait kebijakan penghentian rekrutmen guru PNS tahun 2021. Tujuan penghentian ini untuk mengubah sistem rekrutmen PNS menjadi PNS dengan perjanjian kerja. Analisis kebijakan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014) dan Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020).

Konsep pengaturan PPPK dalam kedua peraturan dimaksud menawarkan kesetaraan dalam kesempatan, peluang bekerja dengan aparatur yang berstatus sebagai PNS tentu dengan beberapa pengecualian yang sifatnya minor. Namun demikian, di tataran praktik upaya penerapan Peraturan Pemerintah dimaksud ternyata tidak berjalan mulus dan justru menimbulkan polemik serta penolakan yang salah satunya berasal dari pegawai tidak tetap yang telah ada sebelum UU 5/2014 dan berstatus sebagai honorer. Pegawai yang telah berstatus sebagai honorer di suatu Kementerian/ Lembaga (K/L) memang tidak dapat serta merta berubah status menjadi PPPK di K/L tersebut. Pengisian posisi PPPK di instansi pemerintahan sangat bergantung pada kebutuhan instansi dimaksud. Selain itu untuk dapat mengisi posisi PPPK harus terlebih dahulu melalui seleksi yang bersifat terbuka untuk umum (Handini, Risdiarto, 2020; 1—18).

Dengan adanya fenomena tersebut Pemerintah berupaya untuk mencari solusi guna memecahkan permasalahan terkait dengan kesejahteraan guru dengan cara melakukan perekrutan guru dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Tentunya hal tersebut telah didasarkan pada ketentuan dalam UU 5/2014 yang mana telah dikuatkan dengan beberapa aturan turunan lainnya yakni yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PP 49/2018), Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jabatan yang Dapat Diisi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PP 38/2020), dan Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Perpres 98/2020) yang selanjutnya dapat

dijadikan landasan hukum dalam mengelola dan menata PPPK yang nantinya dapat berkontribusi di dalam keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi (Artisa, 2015: 36).

Berdasarkan permasalahan di atas, kemudian penulis akan mengkaji lebih jauh dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, bagaimana konsep pengangkatan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja, apakah konsep PPPK tersebut dapat menjamin kesejahteraan bagi para guru yang dahulu berstatus honorer.

Konsep Perekrutan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

Keberadaan PPPK dalam aparaturnya pemerintahan di Indonesia, menurut Pasal 1 angka 4 UU 5/2014 adalah diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Selengkapnya Pasal 1 angka 4 UU 5/2014, menyebutkan bahwa: PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Mengenai perekrutan guru sendiri sebelum adanya UU 5/2014 yang menjadi dasar rujukan perekrutan guru yaitu menggunakan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, hingga kemudian terbit UU 5/2014.

Mengenai perekrutan guru sendiri sebelum adanya UU yang telah mengatur mengenai PPPK, sedangkan apabila dilihat dari model perekrutan PPPK tersebut terdapat kemiripan dengan model perekrutan karyawan sebagaimana yang diatur dengan UU 13/2003. Hal-hal yang menjadi kemiripan yaitu perjanjian kerja. Padahal seharusnya perjanjian kerja sendiri hanya diperuntukkan untuk Pekerja/Buruh dengan Pengusaha atau pemberi kerja, sedangkan Guru bukanlah buruh.

Menurut asas hukum perjanjian, berlakunya suatu perjanjian adalah bagi para pihak yang membuatnya. Hal tersebut dapat disimpulkan dari Pasal 1340 KUH Perdata. Pihak ketiga tidak bisa mendapatkan keuntungan atau manfaat dari adanya perjanjian tersebut dan sebaliknya. Maka, berlakunya perjanjian menurut KUH Perdata adalah bahwa (1) perjanjian berlaku bagi para pihak yang membuat perjanjian, (2) perjanjian berlaku bagi para ahli waris dan mereka yang memperoleh hak, dan (3) perjanjian berlaku bagi pihak ketiga.

Selanjutnya apabila dikaitkan dengan bentuk pengangkatan PPPK dengan perjanjian kerja untuk waktu tertentu, maka secara tersirat kedudukan PPPK adalah pegawai pemerintah yang memiliki kekuatan hukum pada perjanjian kerja. Perjanjian kerja bagi PPPK merupakan pengikat hubungan hukum antara pegawai pemerintahan non-PNS dengan pemerintah yang mempekerjakannya. Apabila perjanjian kerja tersebut menjadi pengikat antara pegawai non-PNS dengan institusi pemerintah yang mempekerjakannya, maka hubungan hukum antara keduanya adalah hubungan hukum keperdataan.

Mengikatnya hubungan hukum keperdataan ditunjukkan melalui kesepakatan kedua pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian. Dalam hal PPPK perjanjian yang terjalin dengan institusi pemerintahan adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja yang dimaksudkan dalam UU 5/2014 adalah perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, selanjutnya disebut dengan PKWT. Tentunya hal tersebut menimbulkan adanya hubungan kerja (Ramadhani, 2020; 1—26).

Pada dasarnya apabila menyoal mengenai hubungan kerja menurut Soepomo (1999), yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan dimaksudkan untuk mengikat hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Hal ini sebagaimana disebutkan dalam Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003). Adapun jenis perjanjian kerja dalam undang-undang tersebut ada 2 (dua) jenis pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Perjanjian kerja ini, yaitu: Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sebagaimana diatur dalam Pasal 56. Sedangkan penjelasan tentang PKWT dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, diatur dalam Pasal 57 sampai dengan 59 (Ramadhani, 2020; 1—26).

Pasal 50 UU 13/2003 dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja. Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata), dalam Pasal 1601 a disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja. Kualifikasi yang dimaksud menurut Oetomo (2004) adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah. Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha (Yurikosari, 2016: 1—16).

Pemahaman mengenai hubungan hukum berupa hubungan kerja yang terbit karena adanya perjanjian kerja pada dasarnya dapat dijadikan landasan hukum bagi hubungan antara PPPK dengan Pimpinan Instansi/Lembaga Pemerintah di mana PPPK bekerja. PPPK merupakan Pegawai Pemerintah yang masa kerjanya ditentukan sesuai dengan perjanjian kerja antara pegawai yang bersangkutan dengan Pejabat Pembina Kepegawaian. Masa kerja tersebut dapat diperpanjang sesuai dengan penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU 13/2003, pengertian Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, maka dapat dikatakan bahwa pemberi kerja dapat juga merupakan badan hukum Pemerintah maupun instansi Pemerintah (Yurikosari, 2016: 1—16).

Kebanyakan orang menganggap bahwa PNS dan PPPK mempunyai status yang sama. Namun, keduanya punya definisi, hak, manajemen, dan bahkan proses seleksi yang berbeda pula. Perbedaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) PNS dan PPPK dari segi Status Kepegawaian

Berdasarkan UU 5/2014 dijabarkan bahwa PNS dan PPPK memiliki status yang berbeda. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan undang-undang.

2) PNS dan PPPK Berdasarkan Hak

Seorang ASN tentunya mempunyai hak atau kewenangan yang diberikan dan dilindungi oleh hukum, serta kewajiban yang perlu ditunaikan. Berdasarkan Pasal 92 UU 5/2014, Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan bantuan hukum. Sedangkan untuk pengembangan kompetensi ASN PNS dan PPPK diatur sebagai berikut:

- Pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- Pengembangan kompetensi bagi PPPK dilakukan paling lama 24 (dua puluh empat) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun masa perjanjian kerja.

3) PNS dan PPPK dari segi Manajemen

Manajemen ASN terbagi atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK. Manajemen PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Ada beberapa poin manajemen PNS yang tidak ada dalam manajemen PPPK yang kemudian menjadi perbedaan keduanya antara lain pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, serta jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Calon PNS yang kemudian menjadi PNS dan kemudian mempunyai jabatan dan jenjang karir berupa pangkat dan golongan yang terus berkembang setiap tahun, dapat mengisi jabatan struktural dan fungsional sekaligus. Sedangkan PPPK umumnya hanya dapat mengisi jabatan fungsional saja. Tidak ada jenjang karir karena PPPK adalah pegawai dengan perjanjian kerja dengan masa kerja yang telah ditentukan. Hal inilah yang juga menjadi dasar terkait jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang tidak diberikan kepada ASN PPPK.

4) PNS dan PPPK dari Segi Masa Kerja

PNS dan PPPK juga memiliki perbedaan dalam masa kerjanya. PNS memiliki masa kerja sampai memasuki masa pensiun, yaitu 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi. Sementara untuk PPPK, masa kerjanya sesuai surat perjanjian yang telah disepakati. Masa hubungan perjanjian kerja bagi PPPK paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

5) PNS dan PPPK Berdasarkan Proses Seleksi

Perbedaan selanjutnya adalah dari persyaratan seleksi CPNS dan PPPK. Untuk mengikuti seleksi CPNS minimal berusia 18 (delapan belas) tahun dan maksimal 35 (tiga puluh lima) tahun. Untuk PPPK berusia minimal 20 (dua puluh) tahun dan maksimal 59 (lima puluh sembilan) tahun, untuk PPPK Guru. Selain itu, dalam seleksi CPNS terdapat tahapan Seleksi Kompetensi Dasar (SKD) yang memiliki 3 materi soal yaitu Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP), dan Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) sesuai dengan formasi yang diambil. Sementara untuk seleksi PPPK terdapat 4 (empat) materi yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan wawancara.

Selain itu, perbedaan hak-hak PPPK dengan PNS adalah PPPK tidak mendapatkan fasilitas, sedangkan PNS diberikan fasilitas, kemudian PNS diberikan jaminan pensiun dan jaminan hari tua, sedangkan PPPK tidak diberikan. Mengenai perbedaan hak-hak yang diterima oleh PPPK dibandingkan dengan PNS sebenarnya telah menggambarkan bahwa secara hukum hubungan kerja antara PPPK dengan Instansi Pemerintah pemberi kerja berbeda dengan PNS yang bekerja sebagai abdi negara, PNS yang masa jabatannya (apabila tidak ada masalah dalam melakukan pekerjaannya sebagai PNS), akan berakhir sesuai batas usia pensiun pegawai negeri (Yurikosari, 2016: 1—16).

Oleh karena itu, hal ini akan menimbulkan *gap* perbedaan antara PNS dan PPPK, karena PNS merasa lebih baik. Inilah yang harus menjadi poin penting bagi pemerintah untuk mengelola PPPK sehingga posisi PPPK meskipun berada pada rentang waktu bekerja yang tidak tetap harus mendapatkan haknya sehingga perlu diberikan perlakuan yang dalam pemberian penghargaan seperti remunerasi yang proporsional dan berimbang kepada PNS dan PPPK sehingga dapat tercipta rasa keadilan di dalam ASN, yang tentunya juga mempertimbangkan kemampuan keuangan Negara.

Perekrutan PPPK dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Secara prinsip pemenuhan hak atas pekerjaan lebih menitikberatkan akses dunia kerja tanpa diskriminasi atas dasar agama, etnis dan sebagainya. Sementara pemenuhan hak dalam bekerja adalah konkretisasi dan implementasi pemenuhan hak-hak normatif bagi pekerja seperti gaji, fasilitas keamanan dan keselamatan serta masa depan mereka. Konsekuensinya adalah negara wajib memberikan fasilitas keterbukaan dan ketersediaan lapangan kerja berikut juga memberikan ruang aktualisasi kehidupan bermartabat dalam dunia kerja yang dijalankan (Fithriatus, 2017: 158).

Mengenai PPPK sebagaimana definisi yang terdapat dalam UU 5/2014 tersebut, PPPK dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan pada Perjanjian Kerja (PK). Sementara ketentuan Perjanjian Kerja sebagai landasan dalam melaksanakan hubungan kerja yang pengaturannya mengacu pada UU 13/2003.

Hal ini perlu dipahami bahwasannya dikarenakan dalam PPPK sendiri kepanjangan dari Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, karena menyebutkan dengan perjanjian kerja maka perjanjian kerja itu hanya dikenal dalam UU bidang ketenagakerjaan, di mana perjanjian kerja merupakan dasar dari hubungan kerja.

Menurut Pasal 1320 KUHPerduta, syarat sahnya suatu perjanjian sebagai berikut:

1. sepakat mereka yang mengikatkan dirinya (*de toesteming van degenen die zich verbinden*);
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan (*de bekwaamheid om eene verbintenis aan te gaan*);
3. suatu hal tertentu (*een bepaald onderwerp*); dan
4. suatu sebab yang halal (*eene geoorloofde oorzaak*).

Keempat syarat sebagaimana termuat dalam Pasal 1320 KUH Perdata tersebut bersifat kumulatif. Dua syarat sah perjanjian mengenai kesepakatan dan kecakapan merupakan syarat subjektif suatu perjanjian. Sedangkan dua syarat sah perjanjian

mengenai objek tertentu dan sebab yang halal, merupakan syarat objektif suatu perjanjian. Konsekuensi yuridis jika tidak terpenuhi syarat subjektif suatu perjanjian maka perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan jika syarat objektif tidak terpenuhi, maka konsekuensi hukumnya adalah batal demi hukum (Kartini & Gunawan, 2008: 20).

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia pada dasarnya mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja. Menurut Molenaar, pada hakikatnya Hukum Ketenagakerjaan memiliki definisi bagian dari hukum positif yang hakekatnya mengatur hubungan antara buruh dengan pemberi kerja (majikan), antara buruh dengan buruh, dan antara buruh dengan penguasa (Koesparmono Irsan, *et. al.*, 2016: 14).

Lebih lanjut dalam Pasal 52 UU 13/2003 disebutkan dasar dari pembuatan suatu perjanjian kerja sebagai berikut:

- a) Kesepakatan antara kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perjanjian kerja tidak diatur ketentuan yang menguntungkan pekerja bahkan cenderung merugikan, di mana perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila terjadi suatu peristiwa yang merugikan perusahaan tanpa memberikan surat peringatan maupun hak apapun bagi pekerja (Fithriatus & Nur, M, 2019 : 3).

Berdasarkan definisi tersebut dapat terlihat adanya 2 (dua) pihak dalam perjanjian kerja, yaitu pengusaha dan pekerja. Dengan demikian diperlukan pula adanya penegakan hukum atas implementasi perundang-undangan dalam perekrutan PPPK yang mana harus sesuai dan tunjuk dengan UU 5/2014. Dalam hal ini, pada penegakan hukumnya selain ditentukan oleh aturan-aturan hukumnya sendiri, fasilitas, mentalitas aparat penegak hukum, juga sangat tergantung kepada faktor kesadaran dan kepatuhan masyarakat, baik secara personal maupun dalam komunitas sosialnya masing-masing. Pada akhirnya kembali pada unsur manusianya (budaya) juga yang menentukan corak yang sebenarnya. sehingga adanya hukum yang baik dan benar tidak otomatis menjamin kehidupan masyarakat yang baik dan benar (Fithriatus, 2017: 68).

Simpulan

Dalam hal ini pemerintah telah berupaya untuk membuat pergantian kebijakan perekrutan guru PNS diganti menjadi PPPK. Tentunya hal ini menjadi kontroversial, karena dalam regulasi sistem kerjanya yang mana harus tunduk pada UU 5/2014 padahal pemberi kerjanya adalah negara dan bertanggung jawab atas keuangan negara. Namun dalam praktik perekrutan guru dengan PPPK justru merujuk pada ketentuan hubungan kerja dalam UU 13/2003 dan UU 11/2020 yang mana dimaksudkan pemberi kerjanya pengusaha atau non-negara.

Dalam hal ini mengenai PPPK sendiri juga sudah memiliki regulasi turunan yaitu termuat dalam PP 49/2018, Perpres 38/2020, dan Perpres 98/2020. Adanya regulasi PPPK tersebut bertujuan supaya sistem PPPK dapat berjalan sebagaimana mestinya. Penggunaan istilah Perjanjian Kerja dalam hubungan hukum antara ASN PPPK dengan

pemberi kerja penyelenggara Negara menjadi kontroversi, karena istilah Perjanjian Kerja hanya dikenal dalam sistem hukum ketenagakerjaan.

Mengenai masalah tersebut, dalam UU 5/2014 ASN system hubungan hukum antara PPPK dan pemberi kerja seharusnya tidak menggunakan istilah Perjanjian Kerja, tapi menggunakan istilah tersendiri yang lebih jelas dan tegas sesuai dengan karakteristik ASN yang sangat berbeda dengan status pekerja/buruh dalam sistem hubukum ketenagakerjaan. Kemudian, Pemerintah juga harus lebih menjamin nasib dan kesejahteraan guru karena masih terdapat kesenjangan antara PPPK dan PNS. Aturan harus dibuat sesuai dan berdasarkan peruntukannya, yang diberlakukan dengan kesadaran dari pihak Pemerintah untuk tertib hukum sehingga harus tunduk dan patuh dengan peraturan undang-undang yang berkaitan dengan perekrutan guru.

Referensi

Sumber Buku

- Phillipus M. Hadjon. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Mertokusumo, Sudikno. 2019. *Perkembangan Hukum Perdata di Indonesia*. Yogyakarta: Genta Publishing.
- Muljadi, Kartini & Gunawan Widjaja. 2008. *Perikatan yang Lahir dari Perjanjian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Irsan, Koesparmono, *et. al.* 2016. *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Shalihah, F., & Nur, M. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan: Telaah Filosofi dan Teori Hubungan Kerja atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Indonesia*. Yogyakarta: Kreasi Total Media.
- Shalihah, F. (2017). *Sosiologi Hukum* (Edisi Kesatu). PT Raja Grafindo Persada.

Sumber Jurnal

- Artisa (2015). *Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerta (PPPK) Review terhadap UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. Jurnal Pembangunan dan Kebijakan Publik, Vol. 06; No. 01. 33—42.
- Handini, Risdiarto (2020). *Problematika Pelindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pemerintah*. Jurnal Legislasi Indonesia. Vol. 17 No. 4 - Desember 2020: 501—518.
- Pangestuti dkk. (2021). *Permasalahan Guru Honorer Terkait Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Menjadi PPPK*. Jurnal Inovasi Penelitian, Vol. 2, No. 4. 1134—1138.
- Ramadhani (2020). *Perlindungan Hukum Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dalam Konsep Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di Institusi Perguruan Tinggi*. Jurnal Yuridis, Vol. 7 No. 1, Juni 2020: 1—26.
- Yurikosari (2016). *Ambivalensi Status dan Kedudukan PPPK Berdasarkan UU-ASN dan UU Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Civil Service, Vol. 10, No. 2, November 2016: 1—16.

Shalihah, Fithriatus. 2017. *Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia dalam Perspektif HAM*. Vol. 01.

Sumber Perundang-Undangan

Kitap Undang-Undang Hukum Perdata.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 tentang Jabatan yang Dapat Diisi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Peraturan Presiden Nomor 98 Tahun 2020 tentang Gaji dan Tunjangan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja.

Sumber Website

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6100418/banyak-yang-mengundurkan-diri-karena-penempatan-cpns-lupa-sama-aturan-ini>, diunduh tanggal 3 Juli 2022.

<https://zonamahasiswa.id/ratusan-cpns-mengundurkan-diri-hingga-denda-ratusan-juta-begini-faktanya>, diunduh tanggal 3 Juli 2022.

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-6100868/bisa-bisanya-100-cpns-mengundurkan-diri-kala-700000-guru-masih-status-honoror>, diunduh tanggal 3 Juli 2022.

<https://theconversation.com/rekrutmen-guru-pns-dan-pppk-bisa-berjalan-seiringan-yang-penting-justru-seleksi-yang-adil-dan-berkualitas-152711>, diunduh tanggal 4 Juli 2022.